ARAŞTIRMA MAKALESİ

ÖRGÜT İKLİMİNİN, ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİNE ETKİLERİNİN ANALİZİ: İSTANBUL MUHASEBE MENSUPLARI ÖRNEĞİ

ANALYSIS OF THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEES' JOB SATISFACTION: THE CASE OF ISTANBUL ACCOUNTING PROFESSIONALS

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Şirin YAKUT*

ÖZ

Örgüt ikliminin sürekli olarak iyileştirilmesi; meslek mensuplarının örgütsel bağlarının, performanslarının ve motivasyonlarının artmasına, ayrıca, işten ayrılma düşüncelerinin azalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla üniversite-sanayi iş birliklerinin geliştirilmesi düşüncesiyle bu çalışmanın amacı örgüt ikliminin, çalışanların iş tatminine etkilerinin analizi olarak belirlenmiştir. Çalışmada, niceliksel yöntemlerden, sebep ve sonuç ilişkilerinin analiz edilmesi amacıyla "ilişkisel tarama" modeli esas alınmıştır. Bu bağlamda İstanbul'da faaliyet gösteren İstanbul odasına kayıtlı olan 1074 serbest muhasebeci mali müşavirden 506 meslek mensubu basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenerek anketler uygulanmıştır. Yapılan anketlerin verilerinden yararlanılarak SPSS 21 programında analizler sonrasında; içsel iş tatmini bağımlı değişkeni üzerinde bağ kurma, adalet ve iletişim faktörlerinin etkisi olduğu; ayrıca dışsal iş tatmini bağımlı değişkeni üzerinde bağ kurma, adalet ve iletişim faktörlerinin etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgüt İklimi, Çalışan Performansı, İş verimliliği, İş Tatmini.

ABSTRACT

Continuous improvement of the organizational climate leads to an increase in the organizational ties, performance and motivation of the professionals, as

* İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, msyakut@gelisim.edu.tr.com, ORCID: http://orcid.org/0000-0003-1160-5956

Makale Geliş Tarihi: 18.07.2024
Kabul Tarihi: 04.02.2025

well as a decrease in the thoughts of leaving the job. Therefore, with the idea of developing university-industry collaborations, the aim of this study was determined as the analysis of the effects of organizational climate on employees' job satisfaction. The study is based on the "relational survey" model, one of the quantitative methods, in order to analyze cause and effect relationships. In this context, 506 professional members out of 1074 independent accountant financial advisors registered in the Istanbul Chamber operating in Istanbul were determined by simple random sampling method and questionnaires were applied. After analyzing the data of the questionnaires using SPSS 21 program, it was determined that bonding, justice and communication factors have an effect on the dependent variable of intrinsic job satisfaction; and bonding, justice and communication factors have an effect on the dependent variable of extrinsic job satisfaction.

Keywords: Organizational Climate, Employee Performance, Work Productivity, Job Satisfaction

1. GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı, örgüt ikliminin, çalışanların iş tatminine etkilerinin analizidir. İş tatmini meslek mensuplarının işlerinden beklediklerinin karşılanması ve bunun sonucunda işlerine karşı olan tutumlarını kapsayan duyguları ifade etmektedir. İş tatmini sadece maddi kazanımlarla değil, aynı zamanda işin getirdiği sosyo-psikolojik kazanımlarla da ilişkilidir. Ayrıca personelin çalışma arkadaşları ve amirleri de personel memnuniyetinde önemli rol oynamaktadır. İş tatmininin sağlanması kuruma olumlu çıktılar olarak yansımaktadır (Bektaş, 2017, s. 628). Bu olumlu çıktılar ve yansımalar genellikle örgütsel vatandaşlık duygusu, yüksek motivasyon, örgütsel öğrenme ve iş tatmininde artış olarak ortaya çıkmaktadır.

Örgüt iklimi muhasebe bürolarında çalışanların; kurallara, yönetici tutumlarına, çalışanların birbiriyle olan ilişkilerine, yaptıkları işten memnuniyetlerine, çalışanların birbirine karşı olan davranışlarına, yaptıkları işe karşılık aldıkları ücretlere yönelik olarak oluşan algıların toplamı olarak ifade edilmektedir (Güner, 2015, s. 8). Bu nedenle de örgüt ikliminin iyi algılanması; çalışanların, verimliliğini, başarısını, işe bağlılıklarını, performanslarını ve motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir.

İş tatmini faktörleri, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, işteki başarı hissi, iş istikrarı, müşteri ilişkileri ve kişinin yeteneklerini ortaya çıkarma çabaları gibi boyutları içermektedir. İş tatminin meslek mensupları üzerinde etkili olduğu kabul edilmektedir ve iş tatminine sahip bireyler örgütte gönüllü olarak sorumluluk almaktadır. Sorumluluk üstelenen çalışanlar ise fedakarlık yapma davranışlarına daha fazla yönelmektedirler (Xie, Zhou, Huang & Xia, 2017, s. 78). Bu bağlamda meslek mensuplarını iş yerlerinden memnun olmaları ve mutlu olmaları; işlerini severek yapmalarına, verimliliklerinin artmasına ve işlerinden tatmin olmalarına neden olmaktadır (Korkmaz & Bağcı, 2020, s. 1).

Örgütsel iklimin sürekli iyileştirilmesi meslek mensuplarını örgütsel bağlarının artmasına, başarı isteklerinin sürekliliğine ve işten ayrılma düşüncelerinin azalmasına neden olmaktadır (Karalinç, 2020, s. 1315). Bu kapsamda meslek mensuplarının kişisel farklılıklarının dikkate alınması, taleplerine göre çözümlerin üretilmesi, farklılıkların bir zenginlik olarak düşünülmesi, performansa dayalı ücret ödemeleri ve önemli kararlara katılımlarının sağlanması iş yerindeki iklimin çok daha iyi algılanmasına neden olmaktadır (Şimşir & Seyran, 2020, s. 25).

2. İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmini Kavramı

Meslek mensuplarının deneyimleri ve işlerindeki sağladıkları başarıyla ilgili hissettiklerini duygusal tepkiye iş tatmini denilmektedir (Locke, 1976, s. 72). Meslek mensuplarının işlerinden tatmin olması, motivasyonlarını yüksekliği hem çalışanların hem de işletmenin amaçlarını gerçekleşmesi açısından büyük önem taşımaktadır. diğer taraftan tecrübeli çalışanların bir işletmede sürekli olarak kendini geliştirmelerine olanak tanınması, yeni çalışanları işe almaktan çok daha az maliyetli olmaktadır. Diğer bir ifadeyle meslek mensuplarının çalışanlarına değer vermesi ve motivasyonlarını yüksek tutması, işletmelerin sürekli açısından büyük önem taşımaktadır (Öznacar, Tatar, Demir, Şişik & Yiğiter, 2023, s. 89). Bu bağlamda meslek mensuplarının çalıştığı işten zevk alması, yaptıklarının karşılığını manevi ve madde olarak aldığını hissetmesi, iş yerinde kendini mutlu hissetmesi, içinde olduğu psikolojik durumdan memnun kalması ve iş yerinden beklediklerinin gerçekleşmesi ile ilgili olumlu algılar iş tatminini artmasına neden olmaktadır (Saari & Judge, 2004, s. 395).

2.2. İş Tatminin Önemi

İş tatmini yüksek olan çalışanların; işletmelerini savunmaları, bağlılıklarını sürdürmeleri, güven duymaları ve işletme amaçlarının gerçekleşmesi konusunda daha fazla çaba gösterme ihtimalleri artmaktadır (Judge, Zhang & Glerum, 2020, s. 207). Buna karşılık iş tatminsizliği; meslek mensuplarının içten yabancılaşma, işten soğuma, devamsızlık, kendisine örgütün üyesi olarak görmeme, güvensizlik ve motivasyon eksikliği şeklinde sonuçlanabilmektedir (Kök, 2006, s. 294). Bu kapsamda, nezaket, fedakarlık, yardımseverlik gibi davranışlar muhasebe meslek mensuplarının performansını olumlu etkilemekte ve iş tatminini artmasına (Özcan Gecici & Günlük, 2016, s. 289), yeteneklerini sergilemelerine neden olmaktadır (Şimşir & Seyran, 2020, s. 27-28).

2.3. İş Tatmini Boyutları

İş tatmini, içsel ve dışsal iş tatmini başlıkları altında incelenmektedir.

3. ÖRGÜT İKLİMİ

3.1. İş Tatmini Kavramı

Örgüt iklimi, meslek mensuplarının iş yerinde yaşadıkları birbiriyle ilişkili deneyimler ve beklentilerinin karşılanması ile ilgili elde ettiklerine ilişkin yükledikleri anlamlar olarak ifade edilmektedir. Örgütsel iklimin çeşitlilik arz eden yapısı, meslek mensuplarının davranışları üzerinde farklı etkilere sahiptir ve bu durumun yönetim tarafından dikkate alınması gerekmektedir (Schneider, Ehrhart & Macey, 2013, s. 361).

3.2. İş Tatminin Önemi

Örgüt iklimi; kurum kültürünün inşa edilmesini, muhasebe bürolarının imajının oluşturmasını, güven duygusunun artmasını, çalışan bağlılık düzeyinin artmasını, çalışanların yaratıcılıklarını, risk alma isteğini artmasını, çalışanların kararlara katılmasını ve uzun dönemde işletmelerinin karlılığını sağlamada önemli rol oynamaktadır (Wziątek-Staśko, Krawczyk-Antoniuk & Gracjasz, 2024, s. 155).

3.3. Örgüt İklimi Boyutları

Örgüt iklimi boyutları; çalışanlar arasında bağ kurma, adaletin sağlanması ve iletişim konularını içermektedir.

3.3.1. Bağ Kurma

Bağ kurma, dayanışma ve iş birliği muhasebe meslek mensuplarının çalışanlar ve mükellefler arasında iyi iletişimin kurulmasını, verimliliğin artmasını, sorunların önlenmesini, çalışan performansının artmasını ve sürekliliğin sağlanmasını desteklemektedir (Agyemang, 2013, s. 133). İşletme içerisinde birbiriyle bağ kuran meslek mensupları; iyi iletişim, birbirinin fikrini benimsemekte, takımdaşlık duygusu gelişmekte ve sıkı iş birliği kurmaktadır (Korkmaz & Bağcı, 2020, s. 7). Bu bağlamda birbiriyle Bağkuran meslek mensupları, işletme amaçlarının gerçekleşmesi için daha çok çaba sarf etmekte, birlik, beraberlik, İşbirliği, dayanışma içerisinde Takım ruhunun oluşmasını sağlamakta ve örgütsel bağımlılıklar artmaktadır (Bock Lee, Zmud & Kim, 2005, s. 94).

3.3.2. Adalet

Bir örgüt ikliminde, kültürel farklılıkları, cinsiyet farklılıkları, ülke farklılıkları gözetilmeksizin, her çalışana adaletli olarak davranılması; hem çalışanlar hem de işletme açısından büyük etkilere sahiptir. Adaletli davranılan bir örgüt ikliminde meslek mensupları, talimatlara uyma, geç mesailere katılma, çalışanlar arasında iş birliği, iyi iletişim ve şirket kurallarına uyma konularında uyumlu ve gönüllü olarak hareket etmektedirler (Yean, 2016, s. 798). Bu nedenle muhasebe işletmelerinde çalışanların arasında ayrım yapılmadan, performansa dayalı teşvikler ve iyi iletişimlerle işlerin sürdürülmesi gerekmektedir (Agyemang, 2013, s. 140). Ayrıca muhasebe bürolarında çalışanlara söz hakkı verilmesi, yeniliklere karşı açık olma, çalışan haklarının verilmesi ve başarılı çalışmalarının teşvik edilmesi; çalışanların iş tatminin ve çalışma azminin artmasına neden olmaktadır (Korkmaz & Bağcı, 2020, s. 9-10).

3.3.3. İletişim

İletişim, meslek mensuplarının işletme içinde meydana gelen değişiklikler hakkında ilgili bilgileri toplama sürecidir. Bilginin bir iş yerinde iletilmesi esas olup; artan verimlilik, azalan devamsızlık, daha kaliteli mal ve hizmetler, daha az grev, daha düşük maliyetler ve artan yenilikçilik seviyeleri gibi somut faydalarla kendini gösterebilir (Lannes, 2021, s. 33).

Muhasebe örgütleri çalışanları ve diğer meslek mensupları ile iyi iletişim içerisine girerek faaliyetlerini daha az hata ile ve daha kolaylıkla yürütebilmektedirler (Kvalnes, 2023, s. 135). Bu bağlamda meslek mensuplarının; iş

birliği, karşılıklı anlayış, iyi iletişim, dayanışma, anlayışlı olma, güven sağlama, sorunları birlikte çözme, başarıları paylaşma gibi tutumları sergilemeleri ilgili tüm bireylerin çok daha başarılı ve verimli olmalarına neden olmaktadır (Özdemir Sezgin, Şirin, Karip & Erkan, 2010, s. 213).

3.3.1. İçsel İş Tatmini

İçsel iş tatmini, bireyin işinden beklentileri ile ilgilidir ve işine karşı tutumunu yansıtmaktadır. Meslek mensuplarının için içsel ve dışsal iş tatmini sağlandığında örgütsel tatmin sağlanabilir. İş tatmini sadece maddi kazanımlarla değil, aynı zamanda işin getirdiği sosyo-psikolojik kazanımlarla da ilişkilidir. Ayrıca personelin çalışma arkadaşları ve amirleri de personel memnuniyetinde önemli rol oynamaktadır. İş tatmininin sağlanması kuruma olumlu çıktılar olarak yansıyacaktır. Başka bir deyişle, bu faktörlerin kurum üzerinde olumlu yansımaları vardır. Bu olumlu çıktılar ve yansımalar genellikle örgütsel vatandaşlık duygusu, yüksek motivasyon, örgütsel öğrenme ve iş tatmininde artış olarak ortaya çıkmaktadır (Bektaş, 2017, s. 628). Ayrıca içsel iş tatmini, takdir edilme, değer görme, ödüllendirilme, yükselme, motivasyon gibi işin içeriği ile ilgili değişkenleri ve kapsamaktadır (Erkuş, Turunç & Yücel, 2011, s. 255).

İçsel motivasyon araçları doğrudan işten kaynaklanır ve işle ilgilidir (Şakoğlu & İlhan, 2018, s. 65). İçsel iş tatmini faktörleri, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, işteki başarı hissi, müşteri ilişkileri, iş istikrarı ve kişinin yeteneklerinin ortaya çıkarılması çabalarını içermektedir. İşin sağladığı bağımsızlık, işin kendisi, yönetime katılma, işin birey için önemi, yaratıcılığa alan açma, sorumluluk alma, bireylerin yetenek ve becerilerini kullanması gibi faktörleri kapsamaktadır. İçsel faktörlerin, dışsal faktörlere göre personel üzerinde daha etkili olduğu kabul edilmektedir. İçsel doyuma sahip bireyler örgütte kolaylıkla sorumluluk üstlenebilmektedir (Xie vd., 2017, s. 78).

3.3.2. Dışsal İş Tatmin

Dışsal faktörler, işin zorluk derecesi, ücret sistemi, kariyer olanakları, uygun ödüllendirme sistemi ve insan ilişkilerinin düzeyi gibi faktörlerdir. Dışsal tatmin, statü, iş performansı, takdir görme, prestij kazanma, ve iyi iş ilişkilerini (Wu & Ye, 2017, s. 165). Fiziksel olarak uygun bir çalışma ortamını, uyumlu bir ekibin parçası olmayı ve üstleri tarafından takdir edilmeyi içermektedir (Bektaş, 2017, s. 630).

Dışsal iş tatmini, iş yerindeki çalışma şartları, astarla ilişkiler, yöneticilerle iletişim, kontroller, denetimler, işletme politikası ve işletmenin çevresi ile olan ilişkileri kapsamaktadır (Erkuş, vd., 2011, s. 255). Çalışanların beklentilerinin karşılanması (Üçüncü, 2016, s. 11) yapılan işe göre çalışanların elde ettikleri ücret (Aydemir & Erdoğan, 2013, s. 128), işyeri güveni, iş kazaları, korku ve güvensizlik ortamları muhasebe meslek mensuplarının dışsal iş tatmininde önemli olan faktörlerdir (Demirel & Özçınar, 2010, s. 129).

4. YÖNTEM

Bu çalışmada, niceliksel yöntem olan sebep- sonuç İlişkilerini analiz etmeye yönelik "ilişkisel tarama" modeli esas alınmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı olarak belirlenen ankette; ilk bölüm "Demografik Özellikler Bilgi Formu", ikinci bölüm "Örgüt İklimi Ölçeği" ve üçüncü bölümde ise "İş Tatmini Ölçeği" yer almıştır. Anket katılımcılarının seçiminde "basit tesadüfi örnekleme" yönteminden yararlanılmıştır. İlgili anketin uygulama izini Gelişim Üniversitesi Rektörlüğü, Bilimsel Araştırma ve Yayın kurulu'nun 09.02.2024 tarih ve 2024-02 sayısı ile alınmıştır. Anketlerden elde edilen verilerden yararlanılarak SPSS istatistik programı kullanılarak çalışmanın analizleri yapılmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, örgüt ikliminin, çalışanların iş tatminine etkilerinin analizidir. Bu kapsamda muhasebe örgütlerinin atmosferinin, çalışanların davranış ve tutumları üzerinde etkileri, çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, çalışan algıların iş tatminine nasıl yansıdığı, örgüt ikliminin iyileştirilmesi için neler yapılması gerektiği, bu konuda yapılmış çalışmalarda nelerin ele alındığı Sonuçta hangi önerilerin sunulabileceği konularına yer verilmiştir.

Örgüt ikliminin, yoğun ve dikkat isteyen muhasebe işlerinin yürütülmesinde görev alan çalışanların iş tatminine etkilerinin araştırılması hem çalışanlar hem de hizmet talep edenler açışından önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla, "Örgüt ikliminin muhasebe meslek mensuplarının verimliliğine etkilerinin analizi" konusunda yapılan araştırmaların; hem muhasebe meslek mensuplarının iş tatminin artırabileceği hem de mükelleflerin işlerinde daha bilinçli karar vermesine neden olabileceği düşünülerek bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir.

4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

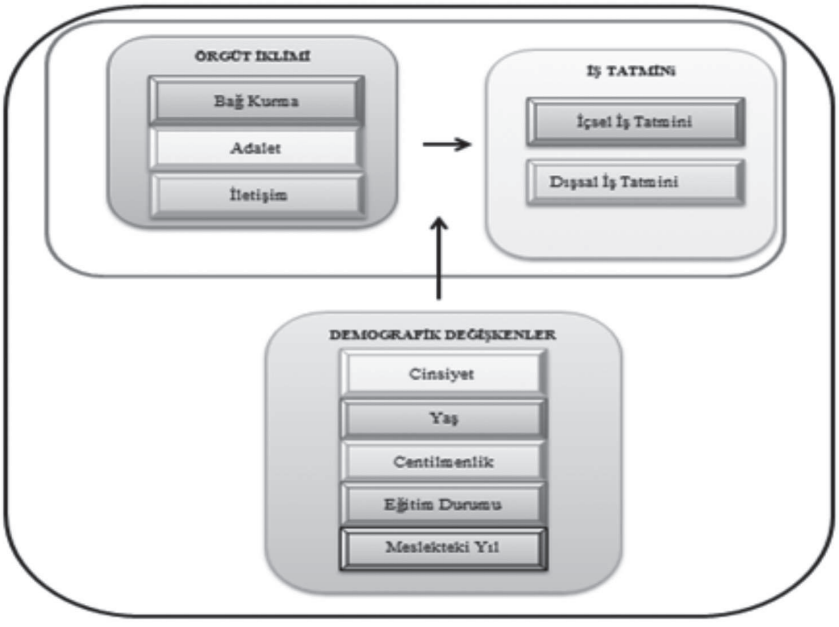
- Bu araştırmanın konusu örgüt iklimi ve çalışanların iş tatmini ile sınırlıdır.
- Bu araştırmanın katılımcıları muhasebe meslek mensupları ile sınırlandırılmıştır.

4.3. Araştırmanın Varsayımları

- Çalışmanın anketi hazırlanırken daha önce birçok çalışmada kullanılmış olan güvenilir ölçeklerden yararlanıldığı için araştırmanın amacını gerçekleştirmede güvenlilik ve geçerliliğin sağlandığı varsayılmıştır.
- Anket soruları içerisinde katılımcıların özlük bilgilerine ait sorular olmadığından objektif olarak cevap verdikleri varsayılmıştır.

4.4. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın kavramsal modeli literatürden yararlanarak aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.



Şekil 1. Demografik Değişkenler, Örgüt İklimi ve Çalışanların İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Kavramsal Model

4.5. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul'da faaliyet gösteren İstanbul odasına bağlı 1074 serbest muhasebeci mali müşavirdir. Bu kapsamda Tablo 1 (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004, s. 65) dikkate alındığında;

Tablo 1. Evrenin Büyüklüğü ve Örneklemin Tespiti

Evren Büyüklüğü	**Örneklem +-0.05 örnekleme hatası**
1000	278
2500	333
5000	357

1074 kişi için (tabloda 2500 evren büyüklüğü) en az 333 kişinin örneklem olarak alınması gerekmektedir. Bu durumda, yapılacak olan anketlerin bazılarının geçersiz olacağı düşünülerek 600 adet anket on-line olarak "Google Formlar" aracılığıyla yürütücü tarafından katılımcılara basit tesadüfi örnekleme yöntemi esas alınarak, çalışmanın evrenindeki herkese eşit derecede katıl şansı verilmiştir. Anketlerden 94 adeti hatalı ve eksik olduğu için iptal edilerek geriye kalan 506 anket (örneklem olarak) değerlendirmeye alınmıştır.

4.6. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmanın anketinin ilk bölümünde demografik sorular, ikinci bölümünde örgüt iklimi ölçeği ve üçüncü bölümünde minnesota iş tatmin ölçeği yer almıştır. Bu ölçekler;

Örgüt İklimi Ölçeği*;* bu çalışmada örgüt iklimi ile ilgili sorular Bock vd. (2005, s. 95) geliştirilmiş olan ve Solmaz'ın (2016, s. 186) kendi çalışmasında kullanmış olduğu ölçekten alınmıştır. Ölçek 3 boyut, 15 maddeden oluşmuş ve katılımcılara beşli likert tipi sorular yöneltilmiş, cevap alternatifleri ise "1-Kesinlikle katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Kararsızım", "4-Katılıyorum", "5-Kesinlikle katılıyorum" şeklinde sunulmuştur. Bu ölçeğe ait Cronbch Alfa güvenilirlik kat sayısının 0,887 olarak bulunduğu belirtilmiştir.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği; çalışmada iş tatmini ile ilgili verilerin elde edilmesinde Weiss Davis, England and Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan "Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)" kullanılmıştır. Bu ölçek 2

boyut ve 19 maddeden oluşmuş olup 5 likert tipindedir. Katılımcılara yöneltilen cevap alternatifleri ise "1-Kesinlikle katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Kararsızım", "4-Katılıyorum", "5-Kesinlikle katılıyorum" şeklindedir. Bu ölçeğe ait Cronbch Alfa güvenilirlik kat sayısının 0,919 şeklinde bulunduğu belirtilmiştir.

4.7. Verilerin Analizi ve Bulgular

Bu çalışmada anket verilerinden yararlanılmış, IBM SPSS 21 programı kullanarak güvenirlik, frekans, regresyon, korelasyon ve farklılık analizleri sonucunda elde edilen verilere aşağıda yer verilmiştir.

4.7.1. Güvenilirlik Analizi

Çalışmanın güvenilirlik analizi ile ilgili analiz ile ilgili bulgular;

Tablo 2. Örgüt İklimi ve İş Tatmini Ölçekleri İçin Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçek	Boyut	Boyut Güvenilirlik	Ölçek Güvenilirlik
"Örgüt İklimi"	"Bağ Kurma"	0,860	0,953
	"Adalet"	0,856	
	"İletişim"	0,926	
"İş Tatmini"	"İçsel İş Tatmini"	0,869	0,902
	"Dışsal İş Tatmini"	0,810	

Yapılan bu araştırma hem ölçeklerin hem de boyutların güvenilirlik kat sayıları incelenmiştir. Hesaplanan Cronbach Alfa kat sayıları yukarıdaki tabloda özetlenmiştir. Hesaplanan bu değerler incelendiğinde boyutlar için en küçük güvenilirlik kat sayısının 0,810 olduğu görülmektedir. En küçük değer olmasına rağmen bakıldığında "Dışsal İş Tatmini" boyutunun oldukça güvenilir olduğunu gösteren bir değerdir. Ayrıca "Örgüt İklimi" (α=0,953) ve Minnesota İş Tatmin (α=0,902) ölçekleri için hesaplanan Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde ölçeklerin oldukça güvenilir oldukları görülmektedir.

4.7.2. Frekans Analizi

Araştırmanın bu kısmında demografik verilere ait olan; "Cinsiyet", "Yaş", "Eğitim Durumu" ve "Hizmet Süresi" değişkenleri ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3. Demografik Değişkenlerle ilgili Bulgular

		Frekans	Yüzde (%)
"Cinsiyet"	**"**Kadın**"**	160	31,6
	"Erkek"	346	68,4
"Yaş"	"20-29 Yaş Arası"	26	5,1
	"30-39 Yaş Arası"	90	17,8
	"40-49 Yaş Arası"	322	63,8
	"50-59 Yaş Arası"	67	13,3
	"60 Yaş+"	0	0,0
"Eğitim Durumu"	"Lise"	27	5,3
	"Ön Lisans"	13	2,6
	"Lisans"	253	50,0
	"Lisans Üstü"	213	42,1
"Hizmet Süresi"	"0-10 Yıl"	144	28,5
	"11-21 Yıl"	161	31,8
	"22-32 Yıl"	161	31,8
	"33-43 Yıl"	40	7,9
	"44 Yıl+"	0	0,0

Katılımcıların demografik bulguları incelendiğinde 160 kişinin (%31,6) "Kadın", 346 kişinin (%68,4) "Erkek" olduğu; 26 kişinin (%5,1) 20-29 "yaş", 90 kişinin (%17,7) 30-39 "yaş", 322 kişinin (%63,8) 40-49 "yaş", 67 "yaş" kişinin (%13,3) "50-59 "yaş" Arası"nda olduğu ve katılımcıların 27'sinin (%5,3) "Lise", 13'ünün (%2,6) "Ön Lisans", 253'ünün (%50,0) "Lisans" ve 213'ünün (%3,4) lisansüstü düzeyinde eğitim aldığı tespit edilmiştir.

4.7.3. Korelasyon Analizleri

Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz etmektedir. Bu anlizde bulunan değeri–1'de negatif güçlü, +1'de pozitif ilişki ve 0'da değişkenler arasında ilişki olduğuna karar verilmektedir.

Tablo 4. Örgüt İklimi ve İş Tatmini İçin Korelasyon Analizi Bulguları

	"Bağ Kurma"	"Adalet"	"İletişim"	"İçsel İş Tatmini"	"Dışsal İş Tatmini"
"Bağ Kurma"	1				
"Adalet"	,729**	1			
"İletişim"	,753**	,873**	1		
"İçsel İş Tatmini"	,615**	,625**	,768**	1	
"Dışsal İş Tatmini"	,617**	,702**	,722**	,651**	1

"Örgüt İklimi" ve "İş Tatmini" faktörlerinin birbirine etkileri ile ilgili analiz bulguları incelendiğinde; korelasyon katsayısı değerlerinin arasında güçlü ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örneğin; "Bağ Kurma" ile "İletişim" arasında (r = 0,753) pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Tablodaki diğer bulgulara da bakıldığında en düşük korelasyon kat sayısının 0,615 olduğu ve bunun da değişkenler arası ilişkilerin güçlü olduğu anlamına geldiği söylenebilir. Değişkenler arası ilişkilerin varlığı gözlemlendikten sonra bu değişkenlerin birbirlerine etkileme oranlarının tespit edilebilmesi için regresyon analizi işlemine geçirmiştir.

4.7.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi uygulamasında kurulacak denklem, "$Y= \beta_0 + \beta_i X_i + \varepsilon_i$" şeklindedir.

Formülde "X_i i. bağımsız değişkeni", "Y bağımlı değişkeni", "β_i i. bağımsız değişkene ait katsayıyı", "ε_i ise i. bağımlı değişkene sahip hata terimlerini" ve "β_0 sabit katsayı değerini" göstermektedir.

İlk olarak, **H1:** "Örgüt İkliminin, İş Tatmini üzerindeki etkisi vardır" hipoteziyle ilgili regresyon analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5. Örgüt İkliminin, İş Tatmini üzerindeki etkilerine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

	Boyutlar	Duygusal İyi Oluş			
		"İçsel İş Tatmini"		"Dışsal İş Tatmini"	
		β	P	β	P
	Sabit Katsayı	1,363	,000	1,570	,000
"Örgüt İklimi"	"Bağ Kurma"	,114	,005	,108	,007
	"Adalet"	-,160	,000	,172	,000
	"İletişim"	,699	,000	,295	,000
Model Anlamlılığı Açıklama Yüzdesi		(Sig.)=0,000 (r^2) = 0,777		(Sig.)=0,000 (r^2) = 0,741	

"İçsel İş Tatmini" bağımlı değişkeni üzerinde "Bağ Kurma" (p=0,005), "Adalet" (p=0,000) ve "İletişim" (p=0,000) faktörlerinin etkisi olduğu tespit edilmiş ve ilgili hipotez kabul edilmiştir (p<0,05). Kabul edilen değişkenler ile oluşturulan regresyon denklemi aşağıdaki gibidir.

$Y= \beta_0+ \beta_1X_1+ \beta_2X_2+ \beta_3X_3$ = "İçsel İş Tatmini" = 1,363 + 0,114 "Bağ Kurma" – 0,160 "Adalet" + 0,699 "İletişim"

Sonuç olarak "İçsel İş Tatmini" üzerinde;

-"Bağ Kurma" değişkeninin pozitif yönlü %11,4 ("Bağ Kurma" 1 birim arttığında "İçsel İş Tatmini" 1 birim artar)

-"Adalet" değişkeninin negatif yönlü %16,0 ("Adalet" 1 birim arttığında "İçsel İş Tatmini" 1 birim azalır)

-"İletişim" değişkeninin pozitif yönlü %69,9 ("İletişim" 1 birim arttığında "İçsel İş Tatmini" 1 birim artar)

"Dışsal İş Tatmini"bağımlı değişkeni üzerinde "Bağ Kurma" (p=0,005), "Adalet" (p=0,000) ve "İletişim" (p=0,000) faktörlerinin etkisi olduğu tespit edilmiş ve ilgili hipotez kabul edilmiştir (p<0,05). Kabul edilen değişkenler ile oluşturulan regresyon denklemi aşağıdaki gibidir.

$Y= \beta_0+ \beta_1X_1+ \beta_2X_2+ \beta_3X_3$ = "Dışsal İş Tatmini"= 1,570 + 0,108 "Bağ Kurma" – 0,172 "Adalet" + 0,295 "İletişim"

Sonuç olarak "Dışsal İş Tatmini" üzerinde;

-"Bağ Kurma" değişkeninin pozitif yönlü %10,8 ("Bağ Kurma" 1 birim arttığında Dışsal İş Tatmini 1 birim artar).

-"Adalet" değişkeninin pozitif yönlü %17,2 ("Adalet" 1 birim arttığında "Dışsal İş Tatmini"1 birim artar).

-"İletişim" değişkeninin pozitif yönlü %29,5 ("İletişim" 1 birim arttığında "Dışsal İş Tatmini"1 birim artar).

4.7.5. Farklılık Analizleri

Bu çalışmanın "**H2:** Demografik değişkenler açısından; örgüt iklimi ve iş tatmini arasında fark vardır" hipoteziyle ilgili bulgular;

4.7.5.1. Örgüt İklimi ve İş Tatmini nin Cinsiyete Göre Gösterdiği Farklılıklar

"**H2a**: Cinsiyet değişkeni açısından, örgüt iklimi ve iş tatmini arasında vardır".

Tablo 6. Cinsiyet ile Örgüt İklimi ve İş Tatmini Arasındaki İlişki için t-Testi Bulguları

	Düzeyler	"Cinsiyet"	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez
"Örgüt İklimi"	"Bağ Kurma"	"Kadın"	160	3,6672	-3,292	,001	H2 Kabul
		"Erkek"	346	3,8960			
	"Adalet"	"Kadın"	160	3,4542	-,544	,586	H2 Red
		"Erkek"	346	3,5039			
	"İletişim"	"Kadın"	160	3,5998	3,150	,002	H2 Kabul
		"Erkek"	346	3,3491			
"İş Tatmini"	"İçsel İş Tatmini"	"Kadın"	160	3,5103	-2,961	,003	H2 Kabul
		"Erkek"	346	3,6996			
	"Dışsal İş Tatmini"	"Kadın"	160	3,5688	-,639	,523	H2 Red
		"Erkek"	346	3,6069			

Yapılan analiz sonucunda "Bağ Kurma" (p=0,001), "İletişim" (p=0,002) ve İçsel İş Tatmininin (p=0,003) cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Ortalamalar incelendiğinde kadınların "İletişim" ortalamlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Ayrıca kadınların "Bağ Kurma" ve "İçsel İş Tatmini" ortalamalarının erkeklere oranla daha düşük olduğu gözlenmiştir.

4.7.5.2. Örgüt İklimi ve İş Tatmininin Yaşa Göre Gösterdiği Farklılıklar

"H2b: Yaş değişkeni açısından, Örgüt İklimi ve İş Tatmini arasında vardır" hipoteziyle ilgili bulgular;

Tablo 7. Yaş ile Örgüt İklimi ve İş Tatmini Arasındaki İlişki için f-Testi Bulguları

	Düzeyler	"Yaş"	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez
"Örgüt İklimi"	"Bağ Kurma"	"20-29 Yaş" Arası"	26	4,1250	2,198	,087	H2 Red
		"30-39 Yaş" Arası"	90	3,7861			
		"40-49 Yaş" Arası"	322	3,8354			
		"50-59 Yaş" "Arası"	67	3,7015			
	"Adalet"	"20-29 Yaş" Arası"	26	4,1667	9,539	,000	H2 Kabul
		"30-39 Yaş" Arası"	90	3,4259			
		"40-49 Yaş" Arası"	322	3,5373			
		"50-59 Yaş" Arası"	67	3,0697			
	"İletişim"	"20-29 Yaş" Arası"	26	3,8750	14,984	,000	H2 Kabul
		"30-39 Yaş" Arası"	90	3,6228			
		"40-49 Yaş" Arası"	322	3,4519			
		"50-59 Yaş" Arası"	67	2,8747			

"İş Tatmini"	**"İçsel İş Tatmini"**	"20-29 Yaş" Arası"	26	4,2917	13,555	,000	H2 Kabul
		"30-39 Yaş" Arası"	90	3,7611			
		"40-49 Yaş" Arası"	322	3,6060			
		"50-59 Yaş" Arası"	67	3,3818			
	"Dışsal İş Tatmini"	"20-29 Yaş" Arası"	26	4,1875	9,266	,000	H2 Kabul
		"30-39 Yaş" Arası"	90	3,5667			
		"40-49 Yaş" Arası"	322	3,5800			
		"50-59 Yaş" Arası"	67	3,4683			

Yapılan analiz sonucunda "Adalet" (p=0,000), "İletişim" (p=0,000), "İçsel İş Tatmini"nin (p=0,000) ve "Dışsal İş Tatmini"nin (p=0,000) yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Ortalamalar incelendiğinde bireylerin yaşları arttıkça "Adalet", "İletişim", "İçsel İş Tatmini"nin ve "İçsel İş Tatmini"nin "İletişim" ortalamalarının azaldığı gözlenmiştir.

4.7.5.3. Örgüt İklimi ve İş Tatmininin Eğitim Durumuna Göre Gösterdiği Farklılıklar

"H2c: Eğitim Durumu değişkeni açısından, Örgüt İklimi ve İş Tatmini arasında vardır" hipoteziyle ilgili bulgular;

Tablo 8 Eğitim Durumu ile Örgüt İklimi ve İş Tatmini Arasındaki İlişki için f-Testi Bulguları

	Düzeyler	"Eğitim Durumu"	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez
"Örgüt İklimi"	**"Bağ Kurma"**	"Lise"	27	3,4907	14,116	,000	H2 Kabul
		"Ön Lisans"	13	5,0000			
		"Lisans"	253	3,7974			
		"Lisans Üstü"	213	3,8251			
	"Adalet"	"Lise"	27	3,6667	17,456	,000	H2 Kabul
		"Ön Lisans"	13	5,0000			
		"Lisans"	253	3,2912			
		"Lisans Üstü"	213	3,6072			
	"İletişim"	"Lise"	27	3,6243	18,103	,000	H2 Kabul
		"Ön Lisans"	13	5,0000			
		"Lisans"	253	3,3919			
		"Lisans Üstü"	213	3,3509			
"İş Tatmini"	"İçsel İş Tatmini"	"Lise"	27	3,7929	22,092	,000	H2 Kabul
		"Ön Lisans"	13	5,0000			
		"Lisans"	253	3,5500			
		"Lisans Üstü"	213	3,6438			
	"Dışsal İş Tatmini"	"Lise"	27	3,8056	29,442	,000	H2 Kabul
		"Ön Lisans"	13	5,0000			
		"Lisans"	253	3,5934			
		"Lisans Üstü"	213	3,4842			

Yapılan analiz sonucunda "Bağ Kurma" (p=0,000), "Adalet" (p=0,000), "İletişim" (p=0,000), "İçsel İş Tatmini"nin (p=0,000) ve "Dışsal İş Tatmini" (p=0,000) "Eğitim Durumu"na göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Ortalamalar incelendiğinde "Ön Lisans" düzeyinde eğitim almış bireylerin "Örgüt İklimi" ve "İş Tatmini" ortalamalarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

4.7.5.4. Örgüt İklimi ve İş Tatmini nin Mesleki Hizmet Süresina Göre Gösterdiği Farklılıklar

"H2d: Mesleki Hizmet Süresi değişkeni açısından, Örgüt İklimi ve İş Tatmini arasında vardır" hipoteziyle ilgili bulgular;

Tablo 9 Mesleki Hizmet Süresi ile Örgüt İklimi ve İş Tatmini Arasındaki İlişki için t-Testi Bulguları

	Düzeyler	Mesleki Hizmet Süresi	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez
"Örgüt İklimi"	"Bağ Kurma"	"0-10 Yıl"	144	3,7726	,702	,551	H2 Red
		"11-21 Yıl"	161	3,8835			
		"22-32 Yıl"	161	3,8261			
		"33-43 Yıl"	40	3,7563			
	"Adalet"	"0-10 Yıl"	144	3,5185	3,041	,029	H2 Red
		"11-21 Yıl"	161	3,4265			
		"22-32 Yıl"	161	3,6108			
		"33-43 Yıl"	40	3,1333			
	"İletişim"	"0-10 Yıl"	144	3,4759	8,304	,000	H2 Kabul
		"11-21 Yıl"	161	3,4774			
		"22-32 Yıl"	161	3,4915			
		"33-43 Yıl"	40	2,8063			
"İş Tatmini"	"İçsel İş Tatmini"	"0-10 Yıl"	144	3,6458	,016	,997	H2 Red
		"11-21 Yıl"	161	3,6413			
		"22-32 Yıl"	161	3,6308			
		"33-43 Yıl"	40	3,6479			
	"Dışsal İş Tatmini"	"0-10 Yıl"	144	3,6276	,229	,876	H2 Red
		"11-21 Yıl"	161	3,5800			
		"22-32 Yıl"	161	3,5753			
		"33-43 Yıl"	40	3,6156			

Yapılan analiz sonucunda "Adalet" (p=0,029) ve "İletişim" (p=0,029) faktörlerinin Mesleki "Hizmet Süresi"ne göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<0,05). Ortalamalar incelendiğinde "33-43 Yıl" arasında "Hizmet Süresi" olan bireylerin "Adalet" ve "İletişim" ortalamalarının daha düşük olduğu gözlenmiştir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın konusu örgüt ikliminin, çalışanların iş tatminine etkilerinin analizi olup, araştırma verilerini elde edilmesi için anketin uygulama izini Gelişim Üniversitesi Rektörlüğü, Bilimsel Araştırma ve Yayın Kurulu'nun 09.02.2024 tarih ve 2024-02 sayısı ile alınmıştır. Uygulanan anket sonrası elde edilen verilere yapılan analizler sonucu yapılandırılan sonuç ve öneriler aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

Bu çalışmanda yapılan regresyon analizi sonrasında, içsel iş tatmini bağımlı değişkeni üzerinde bağ kurma, adalet ve iletişim faktörlerinin etkisi olduğu tespit edilmiş, ayrıca dışsal iş tatmini bağımlı değişkeni üzerinde bağ kurma, adalet ve iletişim faktörlerinin etkisi olduğu tespit edilmiştir. Karalinç (2020, s. 1325) yapmış olduğu çalışmada da aynı doğrultuda, iş tatmininin çalışan performansını artırdığı, çalışma şartlarının, maaşın, iş güvenliğini ve iyi iletişimin çalışan verimliliğini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Cerev, (2018, s. 108) yapmış olduğu çalışmasında iş yerinde çalışanların takdir edilmesi ve etik kurallara uyulmasının çalışanların işi memnuniyetini artırdığını ileri sürmüştür. Dolayısıyla öneri olarak, muhasebe meslek mensuplarının iş yerlerindeki içsel ve dışsal iş tatminlerinin sağlanması konusunda çalışanlar arasında adaletli bir uygulamanın, çalışanlar arasında bağ kurmanın ve iyi iletişimleri sürdürmenin olmanın önemli faydaları olabilir.

Bu çalışmanda yapılan analiz sonrasında, iletişim değişkeninin, içsel iş tatmini üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir. Şimşir ve Seyran'ın (2020, s. 40) yapmış oldukları çalışmada da işletme içerisinde motive olmuş çalışanların, yaptıklarından dolayı motive oldukları, işinden zevk aldıkları ve işe devamlılıklarında aksama yapmadıkları tespit edilmiştir. Bu kapsamda öneri olarak meslek mensupları, çalışanlar tarafından benimsenmesini sağlayacak, motivasyonlarını artıracak ve çalışanlar arasında iş birliğini artıracak şekilde bir örgütlerindeki iklimi sağlamalıdır.

Bu çalışma için yapılan analiz sonucunda, bağ kurma, iletişim ve içsel iş tatminin; cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Arslan, E. T. ve Demir, H. (2017) yapmış oldukları çalışmada da aynı doğrultuda, iş yerinin iklimi ile çalışanların tatmin düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirtilmiştir. Meslek mensuplarının iş yerlerinde çalışan kadın veya erkek elemanların motivasyonlarını sağlayacak şekilde, işe bağlılığını artıracak tarzda uygulamalarda bulunmaları ve cinsiyet ayrımına gitmemeleri; işyerinin verimliliğini, mükelleflerin memnuniyetini ve çalışanların iş tatmininin artmasını sağlayabilir.

Yapılan analiz sonucunda adalet, iletişim, içsel iş tatmininin ve dışsal iş tatmininin yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Mehra and Nickerson'un (2019, s. 524) yapmış oldukları çalışmada da aynı doğrultuda, orta yaş üzerinde olan bireylerin iletişim kurarken kaçınma davranışında bulundukları ve iş takvimlerinin düşük olduğu ayrıca kuşaklar arası farklılıklar yönünden iş tatmini açısından kişiler arasında farklılıklar bulunduğu belirtilmiştir. Meslek mensuplarının Çalışanlar arasında yaş ve tecrübe ayrımına gitmeden performansa dayalı ücret ödemeleri, çalışanlar arasında ayrıcalık yapmamaları, iyi iletişimde bulunmaları ve ortak amaç etrafında toplanmaları; piyasada olan rekabette üstünlük sağlamaya yardımcı olabilir.

Yapılan analizler sonrasında, bağ kurma ve adalet faktörlerinin; eğitim durumuna göre katılımcılar arasında farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Aydemir (2023, s. 205) yapmış olduğu çalışmada da aynı doğrultuda, 11-15 yıl arasında çalışanların iş tatminlerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Bu çalışmada, bağ kurma, adalet, iletişim, içsel iş tatmininin ve dışsal iş tatmininin; eğitim durumuna göre katılımcılar arasında farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Neelamegam'ın (2010, s. 108) yapmış olduğu çalışmada da aynı doğrultuda, yaş, deneyim, medeni durum, eğitim ve gelir gibi demokratik değişkenlerin çalışan iş tatminini pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Meslek mensuplarının çalışanların; kariyer gelişimlerine destek olmaları, yüksek lisans doktora gibi eğitimlere teşvik etmeleri, mesleki organizasyonlara katılımlarını sağlamaları, meslek mensuplar arasında iş birliğini geliştirmeleri ve yeni gelişmelere yönelik adaptasyon çalışmalarını yapmaları yararlı olabilir.

Örgüt ikliminin, çalışanların iş tatminlerinde doğrudan etkisi vardır. İş tatmininin sağlandığı işletmelerde çalışanların bağlılığı artar, verimlilikle-

ri yükselir ve işletmenin performansı iyileşir. Örgüt ikliminin iyileştirilmesi, çalışanların perfomansını, iş tatminini artırır ve işletmelerin başarısının devamlılığını sağlar. Çalışanların iş tatmininin artırması ve örgüt ikliminin iyileştirmesi için şu öneriler hayata geçirilebilir:

İşletme içerisinde çalışanlar arasındaki iletişim sürekli hale getirilmeli ve çalışanların katılımlarının sağlandığı bir ortam yaratılmalıdır.

Çalışanların performansları adil bir şekilde değerlendirilmeli ve işletme bağlılığı güçlendirilmelidir.

Yöneticiler, çalışanların gelişimini önemseyen, destekleyen ve ödüllendiren bir liderlik tarzını benimsemelidirler.

Çalışanların güvende hissettikleri örğüt iklimi sağlanmalı, sosyal güvence sistemi oluşturulmalıdır.

Çalışanların verimli ve sağlıklı bir ortamda çalışmaları için gerekli önlamlar alınmalıdır.

Çalışanların kariyer gelişimlerini sağlamaları için gelişim ve eğitim programlarına ktılmaları teşvik edilmeli ve desteklenmelidir.

Çalışanların takım çalışma kültürü geliştirilmeli ve yardımlaşma ruhu güçlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

Agyemang, C. B. (2013). Perceived Organizational Climate and Organizational Tenure on Organizational Citizenship Behaviour: Empirical Study Among Ghanaian Banks. *Environment*, 5(26), 132-143.

Arslan, E. T. & Demir, H. (2017). İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 371-389.

Aydemir, P. & Erdoğan E. (2013). İş görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı. *Kamu İş,* 13(2), 127–153.

Aydemir, S. (2023). Örgütsel İletişim İklimi ve İş Tatmininin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (39), 194-210.

Bektaş, Ç. (2017). Explanation of Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction Via Mirror Model. *Business & Management Studies Journal*, 5(3), 627-639.

Bock, G. W. Lee, J. N. Zmud, R.W. & Kim, Y.G (2005). Behavioral İntention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.

Cerev, G. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışşal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 91-112.

Demirel, Y. & Özçınar, M. F. (2010). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.

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.

Güner, F. (2015). Çalışma Hayatında Örgütsel İklim ve İş Doyumu. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınları.

Judge, T. A., Zhang, S. C. & Glerum, D. R. (2020). Job saisfaction. *Essentials of Job Atttudes and Other Workplce Psychlogical Constrcts*, 207-241

Karalinç, T. (2020). Örgüt İkliminin Çalışanların Performansına Etkileri. *Journal of Social and Humanities Sciences Research,* 7(53), 1314-1327.

Korkmaz, H. & Bağcı, Z. (2020). Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 1-11.

Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.

Kvalnes, Ø. (2023). *Communication Climate at Work.* Switzerland: Palgrave Macmillan.

Lannes, H. (2021). Effect of Organizational Communication on Organizational Climate and Organizational Effectiveness. *The Undergraduate Journal of Psychology*, 31(1), 31-39.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. USA: Rand McNally College Publishing Company.

Mehra, P. & Nickerson, C. (2019). Organizational Communication and Job Satisfaction: What Role Do Generational Differences Play?. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 524-547.

Neelamegam, M. (2010). Job Satisfaction and Demographic Variables-is There any Link?. *Perspectives of Innovations, Economics and Business, PIEB*, *6*(3), 108-111.

Özcan, M., Gecici, E., & Günlük, M. (2016). Muhasebecilerin Duygusal Zeka Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Ege Academic Review*, 16(2), 287-302.

Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. & Erkan, S. (2010). İlköğretim Öğrencilerinin Okul İklimine İlişkin Algılarını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 38, 213-224.

Öznacar, B., Tatar, A., Demir, B., Şişik, E. & Yiğiter, Ş. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Identification. *The Online Journal of New Horizons in Education,* 13(2), 154-181.

Saari, L. M. & Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.

Schneider, B., Ehrhart, M. G. & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.

Şakoğlu, G. & İlhan, M. N, (2018). Sağlık Hizmet Sunumunda Görev Yapan İdari Personelin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Sağlık ve Sosyal Politikalar Dergisi*, 2(1), 46-111.

Şimşir, İ. & Seyran, F. (2020). İş Tatmininin Önemi ve Etkileri. *Meyad Akademi*, 1(1), 25-42.

Üçüncü, K. (2016). İş Tatmini ve Motivasyon. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi. Trabzon.

Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfactoriness Scales. *University of Minnesota*, 22, (1-19)

Wu, X. & Ye, Y. (2017). A Relationship Study of Teachers' Perception towards Professional Development and Their Job Satisfaction in Guilin University of Electronic Technology, Guangxi, China. *Scholar*, 8(2), 165-177.

Wziątek-Staśko, A., Krawczyk-Antoniuk, O. & Gracjasz, K. (2024). Gender Influence on Perceptions of the Pro-Effectiveness Model Components of Organizational Climate, *European Research Studies Journal*, 27(1), 154-186.

Xie, B., Zhou, W., Huang, J. L. & Xia, M. (2017). Using Goal Facilitation Theory to Explain the Relationships Between Calling and Organization-Directed Citizenship Behavior and Job Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 78-87.

Yean, T. F. (2016). Organizational Justice: A Conceptual Discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 798-803.