

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İşletme Ana Bilim Dalı
Sağlık Yönetimi Bilim Dalı

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Kübra AKTÜRK

Danışman
Prof. Dr. Hüseyin DİKME

İstanbul- 2024

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Kübra AKTÜRK

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : İşletme Ana Bilim Dalı (Sağlık Yönetimi Bilim Dalı)

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 10.01.2024

Sayfa Sayısı : 76

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Hüseyin DİKME

Dizin Terimleri : Örgütsel Bağlılık, İş tatmini, Sağlık çalışanları, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık

Türkçe Özet : Sağlık sektöründe hizmet sunumunun etkili bir biçimde yapılabilmesi için bilimsel gelişmeler ve teknolojik yeniliklerin yanı sıra insan faktörü büyük önem arz etmektedir. İş görenlerin kuruma bağlılığı iş tatminlerinin yüksek olması ile alakalıdır. Bu sebeple İş Tatmini örgütlerde önemli rol oynamaktadır. İş görenin tatmini yüksek olduğunda, örgütsel bağlılığının da artacağı düşünülmektedir. Böylelikle örgüt, rekabet ortamında yükselen bir ivmeye sahip olacaktır. Rekabetin artmasıyla çalışanların iş ortamından, fiziksel koşullardan tutun da psikolojik olarak işe kendini hazır hissetmeleri İş Tatmini açısından büyük önem taşımaktadır.

Kişilere her iki açıdan da pozitif destek sağlamak İş Tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Kurumlarda iş görenlerin tatmini iş verimliliği ve nitelikli iş gücü açısından önemlidir. Kurumlar nitelikli iş gücünü kaybettiğinde maliyet açısından olumsuz sonuçlar alabilmektedirler. İş tatminini etkileyen faktörlerden biriside göreceli olmasıdır. İş tatmini kişinin beklentisinin hangi yönde olduğuyla yakından alakalıdır. Kişiler çalıştıkları kurumlardan beklentilerini karşılayan geri bildirimler almadıkları durumlarında iş tatminsizliği görülür ve bu da verimsizliğe neden olur.

Bu çalışma ile sağlık çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu sebeple öncelikle İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık kavramları ele alınıp, bu tanımları etkileyen faktörler incelenmiştir. Çalışma İstanbul Arnavutköy Devlet Hastanesi'nde yapılmıştır. Toplamda 883 sağlık çalışanının görev yaptığı hastanede, evreni (N:883) oluşturan tüm bireylere ulaşılamayacağından örneklem alma yolu tercih edilmiştir. Evren sayısı üzerinden kolayda örnekleme yöntemi ile hesaplama yapılmış ve çalışma 300 kişiye uygulanmıştır. “İş Tatmin Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılarak yapılan araştırmada İş Tatmin Ölçek puanı ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Kübra AKTÜRK

**T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İşletme Ana Bilim Dalı
Sağlık Yönetimi Bilim Dalı

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Kübra AKTÜRK

Danışman
Prof. Dr. Hüseyin DİKME

İstanbul- 2024

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Kübra AKTÜRK

..../..../ 2024



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Kübra AKTÜRK'ün Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İşletme anabilim dalı, Sağlık Yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan *Prof. Dr. Hüseyin DİKME*
(Danışman)

İmza

Üye *Doç. Dr. Özge ULUĞ*
YURTTAŞ

İmza

Üye *Dr. Öğr. Üyesi İpek SUCU*

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2024

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Enstitü Müdürü

ÖZET

Sağlık sektöründe hizmet sunumunun etkili bir biçimde yapılabilmesi için bilimsel gelişmeler ve teknolojik yeniliklerin yanı sıra insan faktörü büyük önem arz etmektedir. İş görenlerin kuruma bağlılığı iş tatminlerinin yüksek olması ile alakalıdır. Bu sebeple İş Tatmini örgütlerde önemli rol oynamaktadır. İş görenin tatmini yüksek olduğunda, örgütsel bağlılığının da artacağı düşünülmektedir. Böylelikle örgüt, rekabet ortamında yükselen bir ivmeye sahip olacaktır. Rekabetin artmasıyla çalışanların iş ortamından, fiziksel koşullardan tutun da psikolojik olarak işe kendini hazır hissetmeleri İş Tatmini açısından büyük önem taşımaktadır. Kişilere her iki açıdan da pozitif destek sağlamak İş Tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Kurumlarda iş görenlerin tatmini iş verimliliği ve nitelikli iş gücü açısından önemlidir. Kurumlar nitelikli iş gücünü kaybettiğinde maliyet açısından olumsuz sonuçlar alabilmektedirler. İş tatminini etkileyen faktörlerden biriside göreceli olmasıdır. İş tatmini kişinin beklentisinin hangi yönde olduğuyula yakından alakalıdır. Kişiler çalıştıkları kurumlardan beklentilerini karşılayan geri bildirimler almadıkları durumlarında iş tatminsizliği görülür ve bu da verimsizliğe neden olur.

Bu çalışma ile sağlık çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Aynı zamanda bu çalışmanın günümüz koşullarında sağlık çalışanlarının iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının oluşturulmasına yönelik literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Bu sebeple öncelikle İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık kavramları ele alınıp, bu tanımları etkileyen faktörler incelenmiştir. Çalışma İstanbul Arnavutköy Devlet Hastanesi'nde yapılmıştır. Toplamda 883 sağlık çalışanının görev yaptığı hastanede, evreni (N:883) oluşturan tüm bireylere ulaşamayacağından örneklem alma yolu tercih edilmiştir. Evren sayısı üzerinden kolaydan örnekleme yöntemi ile hesaplama yapılmış ve çalışma 300 kişiye uygulanmıştır. “İş Tatmin Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılarak yapılan araştırmada İş Tatmin Ölçek puanı ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İş tatmini, Sağlık çalışanları, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık

SUMMARY

In addition to scientific developments and technological innovations, the human factor is of great importance in order to provide services effectively in the health sector. The loyalty of the employees to the institution is related to their high job satisfaction. For this reason, job satisfaction plays an important role in organizations. It is thought that when the satisfaction of the employee is high, his organizational commitment will also increase. Thus, the organization will have a rising momentum in the competitive environment. With the increase in competition, it is of great importance for job satisfaction that employees feel psychologically ready for work from the work environment, physical conditions. Providing positive support to people in both respects positively affects job satisfaction. The satisfaction of the employees in the institutions is important in terms of work efficiency and qualified workforce. When institutions lose their qualified workforce, they can get negative results in terms of cost. One of the factors affecting job satisfaction is that it is relative. Job satisfaction is closely related to the direction of the person's expectations. When people do not receive feedback that meets their expectations from the institutions they work for, job dissatisfaction is seen and this causes inefficiency.

With this study, it is aimed to reveal the relationship between job satisfaction and organizational commitment of health workers. At the same time, it is expected that this study will contribute to the literature on the creation of job satisfaction and organizational commitment of healthcare professionals in today's conditions. For this reason, first of all, the concepts of job satisfaction and organizational commitment are discussed and the factors affecting these definitions are examined. The study was conducted in Istanbul Arnavutköy State Hospital. In the hospital, where a total of 883 healthcare workers work, sampling was preferred because all the individuals that make up the universe (N: 883) could not be reached. The calculation was made by easy sampling method over the number of universes and the study was applied to 300 people. In the study conducted using the "Job Satisfaction Scale" and the "Organizational Commitment Scale", a high, positive statistically significant relationship was found between the Job Satisfaction Scale score and the Organizational Commitment Scale Emotional Commitment, Attendance Commitment, and Normative Commitment scores.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Health Workers, Emotional Commitment, Attendance Commitment, Normative Commitment

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
ÖNSÖZ	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM BÖLÜM İŞ TATMİNİ

1.1. İş Tatmini Tanımı	3
1.2. İş Tatmini Önemi	4
1.3. İş Tatminine Etki Eden Faktörler	5
1.3.1. Bireysel faktörler	5
1.3.1.1. Cinsiyet	5
1.3.1.2. Yaş	5
1.3.1.3. Kişilik Özellikleri	6
1.3.1.4. Eğitim Düzeyi	6
1.3.1.5. İş Tecrübesi	6
1.3.2. Örgütsel faktörler	7
1.3.2.1. Ücret	7
1.3.2.2. İşin Kendisi ve Çalışma Koşulları	8
1.3.2.3. Terfi Fırsatları	9
1.3.2.4. Kararlara Katılma	9

İKİNCİ BÖLÜM BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı	10
2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	11
2.2.1. Allen ve Mayer 3D Sınıflandırma Modeli	13
2.2.1.1. Duygusal Bağlılık	15
2.2.1.2. Devam Bağlılığı	15
2.2.1.3. Normatif Bağlılık	16
2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	17
2.3.1. Kişisel Özellikler	17
2.3.2. Örgütsel Faktörler	19

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BÖLÜM İŞ TATMİNİ VE ÖRTÜSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİN
İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Amacı	21
3.2. Araştırmanın Önemi	21
3.3. Araştırmanın Kapsamı, Varsayımları ve Sınırlılıkları	22
3.4. Araştırmanın Hipotezleri	22
3.5. Araştırmanın Yöntemi	22
3.5.1. Araştırma Modeli	22
3.5.2. Evren ve Örneklem	23
3.5.3. Veri ve Bilgi Toplama Aracı	23
3.5.3.1 <i>Güvenilirlik Analiz Sonuçları</i>	24
3.5.4. Veri Analiz Teknikleri	25
3.6. Bulgular ve Değerlendirme	26
3.6.1. Demografik Bulgular	26
3.6.2. Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular	28
3.6.3. Çalışanların İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bulgular	45
SONUÇ VE ÖNERİLER	53
KAYNAKÇA	55
EKLER	59

KISALTMALAR

A.G.E –Adı Geçen Eser

Maks - Maksimum

Min - Minimum

ÖBÖ - Örgütsel Bağlılık Ölçeği

SPSS - Statistical Package For The Social Sciences

SS - Standart Sapma



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1 İş Tatmin Ölçeği iç tutarlılık katsayıları	24
Tablo 2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği iç tutarlılık katsayıları	25
Tablo 3 Bireylerin Demografik Özellikleri.....	26
Tablo 4 İş Tatmin Ölçek puanına ait tanımlayıcı istatistikler ve normal dağılım sonuçları	28
Tablo 5 Belirtilen değişken gruplarında bireylerin İş Tatmin Ölçek puanlarının karşılaştırılması	29
Tablo 6 İş Tatmin Ölçek puanlarının İkili Karşılaştırmaları.....	31
Tablo 7 Örgütsel Bağlılık Ölçek puanlarına ait tanımlayıcı istatistikler ve normal dağılım sonuçları ..	33
Tablo 8 Belirtilen değişken gruplarında bireylerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanlarının karşılaştırılması	34
Tablo 9 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanlarının İkili Karşılaştırmaları	36
Tablo 10 Belirtilen değişken gruplarında bireylerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanlarının karşılaştırılması	38
Tablo 11 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılık puanlarının İkili Karşılaştırmaları	40
Tablo 12 Belirtilen değişken gruplarında bireylerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanlarının karşılaştırılması	42
Tablo 13 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanlarının İkili Karşılaştırmaları	44
Tablo 14 Ölçek puanları arasındaki ilişki katsayıları	46

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Allen ve Mayer'in üç boyutlu sınıflandırma modeli.....	14
Şekil 2 Araştırma modeli.....	22



ÖNSÖZ

Tez çalışmamda ilk günden bu yana desteğini esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Hüseyin DİKME'ye;

Bu süreçte ve her zaman göstermiş olduğu sabrı, desteği, varlığı için sevgili eşim Fatih'e;

Yaptığım çalışmalar ve eğitim hayatım ile onlara ışık tutmaya çalıştığım kızlarım Aybüke ve Aysima'ya;

Ayrıca bana emek vererek bu günlere gelmemi sağlayan Annem ve Babama teşekkürü borç bilirim.

Kübra AKTÜRK

GİRİŞ

Dünya üzerinde küreselleşmenin artması ile çalışma sektörü çeşitli faktörlerin etkisi altında kalmıştır. Artan maliyetler, sanayileşme, teknolojinin gelişmesi ve buna bağlı olarak eğitim ihtiyaçlarının ortaya çıkması kurumları kaynak geliştirmeye yönlendirmiştir. Bu kaynakların dışında kurumlar etkin insan faktörü ile rekabet ortamında aktif rol oynamışlardır. İnsan faktörü tüm kurumlarda önem arz etmektedir. Bundan dolayı kurumlar örgüte bağlı, işinden mutluluk duyan çalışanlara ihtiyaç duymaktadır.

Kurum kültürünü benimsemiş, kurumun hedefleri ile aynı doğrultuda çalışan ve kurumun değerlerine bağlılık duyan çalışanlar kuruma rekabet ortamında belirli bir ivme kazandırmaktadır. Bunu sağlayabilmek iş görenlerin örgüte bağlılığını ve İş Tatminini sağlayarak olmaktadır. Özellikle sağlık sektöründe kurumların odak noktası insandır. İş gören devir hızı maliyeti arttırdığından işverenler elindeki insan gücünü kuruma daha bağlı hale getirmeyi hedeflemektedir. Bu da çalışanların İş Tatminini arttırarak olabilmektedir. İş görenlerin çalıştığı kuruma sadık olmaları örgütsel bağlılığı arttırmaktadır.

Kurumların yanı sıra iş görenlerin de yüksek gelir beklentisi, işini severek yapması ve çalıştıkları kuruma aidiyet hissetmesi Örgütsel Bağlılıklarını pozitif yönde etkileyen faktörlerdir. Çünkü kişiler fiziksel olarak iş ortamında olup işe devamlılık gösterebilir, psikolojik olarak örgütüyle bütünleşmeyecektir (Bayrak Kök, 2010, s.291-317). İşine bağlı olan kişilerin iş performansında artış olup iş devamsızlığı azalacaktır. Hizmet alan kişilerin memnuniyeti artacaktır. Kurumlar hedeflerini çalışanın tatmin olması ve aidiyet hissetmesi olarak belirlediklerinde başarı kaçınılmaz olacaktır. Kişilerin yaptıkları işten haz almaları kendilerini kuruma ait hissetmeleri rekabet ortamında kurumun öne çıkmasını sağlamaktadır.

Son yıllarda yaşanan sağlıkta değişim politikalarıyla sektör farklı bir noktaya gelmiştir. Hizmet sunumu, hizmetin kalitesi, hizmet veren kişinin iş ve kuruma olan bağlılığı bu değişimi yakından etkilemektedir. Sağlık sektörü insan odaklı bir sistemdir. Sistemi etkileyen pek çok faktör vardır. Bunlar dış etmenler ve iç etmenlerdir. Dış etmenleri oluşturan kuruma hizmet almaya gelen kişiler, iç etmenleri oluşturanlar ise kurumda çalışan iş görenlerdir. Bu iki insan faktörü bir araya gelip karşılıklı etkileşime girdiklerinde sunulan hizmetin kalitesi ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan hizmet kalitesinin pozitif yönde olması kurumda çalışan iş görenlerin yöneticileri tarafından memnun edilmelerine bağlıdır. Bir örgütün sahip olduğu maddi araçlar ve birçok görünür avantajı taklit edilebilecekken, örgüt kültürünün taklit edilebilmesi kolay değildir (Güler ve Gümüştekin, 2022, s. 246-260). Bu sebeple maddi ve manevi yönden tatmin

edilmiş bir iş gören işini severek yapacaktır. Dolayısıyla kuruma hizmet kalitesi anlamında olumlu bir geri bildirim sağlanacak ve hizmet alan kişi de kuruma olumlu geri dönüşte bulunacaktır. Yöneticisi tarafından memnun edilen iş gören hizmet alanı, hizmet alanın bu memnuniyeti ise kurumu sektörde rakiplerinin bir adım önüne taşıyacaktır. Pozitif ya da negatif neticeleri olan örgütsel bağlılıkta sonuçların olumlu olması halinde iş tatmini, iş motivasyonu, iş doyumu ve çalışma performansı artar. Alternatif iş bulma eğilimi, işi bırakma eğilimi ve işe devamsızlık gibi olumsuzluklar azalır (Akgül, 2020).

Çalışmanın amacı sağlık çalışanlarında İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda kişilere anket uygulaması yapılmış olup verilerin analizi IBM SPSS Statistics 21.0 kullanılarak hesaplanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde İş Tatmini kavramı, tanımı ve öneminden bahsedilmiştir. Aynı zamanda İş Tatminini etkileyen faktörler ele alınmıştır. İkinci bölümde Örgütsel Bağlılık kavramı, tanımı ve önemine değinilerek Örgütsel Bağlılığı etkileyen faktörler belirtilmiştir. Üçüncü bölümde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişki elde edilen veriler doğrultusunda incelenmiştir. Sonuç kısmında ise hipotezler ele alınarak çalışmanın değerlendirmesi yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

1.1. İş Tatmini Tanımı

İş Tatmini kavramının incelenmesi sonucu bir İş Tatmini tanımı ilk olarak 1935 yılında Hoppock tarafından yapılmıştır. Hoppock (1935) iş tatminini, iş görenin işine karşı verdiği duygusal tepki olarak tanımlamıştır.

İnsan, hayatının büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Kişinin iş yaşamı sosyal yaşamı kadar hayatında yer almaktadır. Hatta iş yaşamı çoğu zaman sosyal yaşamın önüne geçebilmektedir. Buna bağlı olarak iş hayatında mutluluğu yakalamış bireylerin sosyal hayatlarında da mutlu olmaları muhtemeldir. Aynı zamanda sosyal hayatında mutlu olan birey işine de bu mutluluğu yansıtmaktadır. Bu karşılıklı döngü hem iş gören hem de işveren için önemlidir. Schmerhorn ve diğerleri (2002, s. 9), İş Tatmini kavramını, “iş görenlerin işveren ile yapmış oldukları psikolojik sözleşmede yer alan beklentilerinin karşılanma düzeyi” şeklinde tanımlamışlardır.

İş yerinde mutluluğu ve hazzı yakalamış olan iş gören işinde yüksek performans göstereceği için iş gören de çalışandan yüksek verim alacaktır. Ugboro/Obeng'in yaptıkları İş Tatmini tanımına göre kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum gelişecektir (Ugboro/Obeng, 2000, s. 254).

İş tatmini kişinin sergilediği performans sonucunda işverenden ya da örgütten beklediği dönüt ile gerçekleşen dönüt arasında yaptığı içsel kıyaslama sonucunda işine karşı ortaya koyduğu tepkidir. İş konusunda beklentileri karşılanmayan iş görende tatminsizlik ortaya çıkar ve oluşan bu tatminsizlik durumu işe ve örgüte olan ilgisini azaltmaktadır. Bu nedenle İş Tatmini “iş görenlerin karşılanmış olan beklentilerinin toplam değeri” olarak tanımlanmaktadır (Wagner ve Hollenbeck, 2010, s. 129).

En çok kullanılan iki tanım, iş tatminini "iş değerlemelerinden birisinin mesleki değerlerine ulaşması veya elde etmesinden kaynaklanan sevindirici duygusal durum" olarak tanımlamaktadır (Locke, 1976); ve "insanların işlerini ne ölçüde sevdikleri ya da hoşlanmadıkları " şeklinde ifade edilmiştir (Spector, 1997).

1.2. İş Tatmini Önemi

İş tatmini, çalışma psikolojisi alanında en çok araştırılan değişkenlerden biridir (Lu, 2012). Bu sebeple iş tatmini örgüt açısından önem arz etmektedir. Çalışanların psikolojik olarak doyuma ulaşması yaptıkları işe verim sağlamalarıyla doğrudan ilişkilidir. İş görenlerin iş tatmininin yetersiz olduğu durumlarda kurumu negatif yönde etkileyecek faktörler ortaya çıkmaktadır. Bunlar iş görenin düşük performans sergilemesi, kurumdaki çalışanların birbirini olumsuz etkilemesi, kurumun rekabet ortamında geri düşmesi, iş gören devir hızının artması ve bu doğrultuda artan eğitim ve insan kaynakları maliyetlerinin yükselmesi olarak sıralanabilir. İş tatmininin yüksek olması kurum kültürünün gelişmesi ve buna bağlı olarak iş gören devir hızının azalması, iş görenler arası ekip çalışmasının artması, kişilerin verimli çalışarak kaliteyi arttırmaları olarak sıralanabilmektedir. Bu nedenlere bağlı olarak iş tatmini kavramı “diğer örgütsel pek çok kavramın oluşumunu ya da sonucunu etkileyen bir faktör” olarak görülmektedir (Locke, 1976, s. 1297).

İş tatmini her sektör için önem arz etse de bireylerin sağlıklarına yönelik hizmet veren sağlık sektörü ve çalışanları için daha da büyük önem taşımaktadır (Hoş, C. ve Oksay, A., 2015).

Çalışanların iş tatmini sevelerine olumlu yönde etki eden bazı faktörler katıldıkları eğitim ve geliştirme programları, iş özerkliği, iş çeşitliliği, ücretten memnuniyet, karar verme süreçlerine katılım, entegrasyon, adil muamele algıları, uygun terfi politikaları ve kurum içi denetim mekanizmalarının sağlıklı olarak çalışmasıdır (Lambert ve diğerleri, 2007, s. 647).

İş tatmininin düşük olması durumu ise iş stresi, rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, tehlikelilik ve tıbbi konularla ilgili gelişen endişeler gibi deneyimlerden ortaya çıkabilmektedir (Lambert ve diğerleri, 2004b, s. 7-8). Ayrıca iş görenler arasında meydana gelen düşük düzeyde iş tatmininin kurumun mesaisinin iş ile ilgili olmayan görevleri yerine getirmek için kullanma, ruhsal olarak işten uzaklaşma, kurum çalışma ortamını olumsuz yönde değiştiren fiillerde bulunulması, devamsızlık, iş gören değişim oranı, takım çalışmasına katılmama gibi negatif sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Camp, 1994, s.297; Lambert, 2004a, s. 210-211).

Çalışanların iş deneyimleri, yaşamları boyunca aynı kuruluştaki veya işte çalışıp çalışmayacaklarının önemli bir belirleyicisi olacağı için iş görenlerin iş tatminlerinin örgütsel bağlılıkları ile beraber analiz edilmesi sürdürülebilirlik ve verilen hizmet kalitesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Genellikle iş görenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olması çalışma

koşullarında stresten uzak olmalarını sağlayacak ve buna bağlı olarak çalıştıkları işte daha uzun süre verimli olup kurumda kalma eğilimlerini arttıracaktır (Akanbi ve Itiola, 2013, s. 19).

1.3. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

Yapılan araştırmalarda iş tatminin etkileyen bir çok faktör ele alınmıştır. İş tatmininin tek bir faktöre bağlı olmadığı kişiden kişiye, örgütten örgüte göre değişim gösterebileceği görülmektedir. Genel anlamda iş etki eden faktörler iki ana başlığa ayrılmaktadır. Bunlar bireysel faktörler ve örgütsel faktörlerdir.

1.3.1. Bireysel faktörler

1.3.1.1. Cinsiyet

İş tatmini üzerine yapılan bir çok çalışmada demografik özelliklerden biri olan cinsiyet aktörüne bakılmıştır ancak genel bir kanıya varılamamıştır. Bazı çalışmaların sonucunda kadınların iş hayatı dışında üstlendiği annelik, eş olma ve ev hanımı gibi roller dolayısıyla kadınların iş tatminin düşük olduğu kanısına varılmıştır. Bunun aksini savunan bazı çalışmalara bakıldığında kadının birinci derece evinin mali sorumlusu olmaması dolayısıyla iş hayatında tatmin seviyesinin daha yüksek olduğu savunulmuştur.

Centres ve Bugental yaptıkları çalışma sonuçları; kadın iş görenlerin erkek iş görenlere oranla işin sosyal etkilerine daha çok önem verirken, erkek iş görenlerin ise işlerinde kendilerini ortaya koyma olanağı oluşturmak ve bu olanağı kullanmakta daha çok istekli hareket ettiklerini belirtmektedir. İş görenlerin beklentilerinin değişkenlik göstermesi erkek ya da kadın olmaları durumuna göre farklılık gösterebilmektedir(Ergeneli A. , Eryiğit M. 2001).

Bunun tam tersi bir görüş olarak Kırel iş tatmininin, kadın erkek ayrımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemiştir (Kırel Ç. , 1999).

1.3.1.2. Yaş

Yaş faktörü yapılan araştırmalarda iş tatmin düzeyinin belirlenmesinde önemli rol oynamıştır. Bir çok çalışma sonucuna göre genç olan çalışanlarda iş tatmini düşük düzeyde görülmüşken, yaşı büyük olan çalışanların iş tatmin düzeyi daha yüksektir. Yaş ile iş tatmini arasında olumlu ilişkili olduğu belirlenmiştir. Çalışanlar yaşlandıkça iş tatminleri yükselmektedir. Genç iş görenlerin yükselme ve diğer sektörlere ilişkin beklentilerinin yüksek olması, tatminsiz olma ihtimallerini yükseltir (Çalışkan Z., 2010).

1.3.1.3. Kişilik Özellikleri

Kişilik bireyin yaşadığı çevre, çalıştığı iş ortamı, aile ortamından bağımsız olarak kendi karakteri ile alakalı olan durumdur. Bu durum kişinin çalışma ortamındaki iş tatminine doğrudan etki etmektedir. Duygusal olgunluğu yetersiz olan, kendisini geliştiremeyen iş görenler, ne kadar eğitilmiş ve zeki olsa dahi, örgüte faydadan çok zarar getirir (Baltaş A., 2000).

Gelişime açık olan bireyler, kurumda ön yargılarından uzak çalışarak kurumun ilerlemesinde etkili olmaktadır. Kurumlar gelişime açık olan iş görenlerle çalışmayı ister. Bazı çalışanlar karakterine münhasır olarak iş hayatında zor işleri başarmak ister ve bundan haz duyarlar. Kimi iş görenler ise kolay işler yapmayı sevdiklerinden kurumda aldıkları basit görevlerle tatmin düzeylerinin düşük olması olasıdır.

Lock tarafından yapılmış olan bir araştırmanın sonucunda ise, kararlı ve esnek olabilme özelliği gösteren bireylerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür (Locke, 1976).

1.3.1.4. Eğitim Düzeyi

Eğitim her alanda olduğu gibi iş hayatında da önemli rol oynamaktadır. Çalışanların eğitim düzeyleri yaptıkları işten mulu olmaları ile yakından alakalıdır. İşin eğitimini almış ve yeterli bilgi birikimine sahip olan kişi işini daha yüksek tatmin ile yapmaktadır. Eğitim seviyesi daha yüksek olan iş görenlerin yetenek ve bilgi düzeyleri dikkate alındığında çalışma pozisyon ve koşullarının daha iyi olduğu düşünülerek iş tatmin düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir (Çarıkçı ve Oksay, 2004, s. 168).

Eğitim seviyesi arttıkça iş tatmini artacaktır. Buna bağlı olarak kurumun iş gören devir hızı azalacaktır. İş görenlerin eğitim seviyeleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalarda eğitim seviyeleri yüksek çalışanların genel iş tatminlerinin eğitim düzeyleri düşük olan iş görenlere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır (Baştemur Y., 2006).

1.3.1.5. İş Tecrübesi

Bir kurumda iş tecrübesi ile iş tatmini çoğunlukla doğru orantılıdır. Kurumda uzun süreli çalışan kişilerin işten beklentilerini bilmesi, daha yüksek düzeyde ücret alması ve böylelikle refah seviyelerinin daha yüksek olması gibi nedenlerle iş tatminleride yüksek olmaktadır. Kurumda kısa süredir çalışanlarda ise kişilerin işe adapte olamamaları, daha düşük ücret almaları, diğer kurumlardaki tekliflere açık olmaları gibi sebepler iş tatminlerinin düşük olmalarına sebep olur.

1.3.2. Örgütsel faktörler

İş Tatminini etkileyen diğer durum örgütsel nedenlerdir. Çalışan bireysel olarak ne kadar işe kendini hazır hissetse de örgütten beklediği karşılığı alamayınca iş tatmini yeterli seviyede olmayabilir. Loke'un da değindiği gibi tatmin; ücret, yapılan iş, danışman, işe yönelik fırsatlar, avantajlar / faydalar, kurumsal uygulamalar ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi belirli faktörler çerçevesinde oluşan çok boyutlu bir kavramdır. Bu sebeple bir kurumda çalışan kişi odak noktası tek değil birçok faktörün etkisiyle işinden tatmin olmaktadır. Kişinin iş tatmini ve motivasyonu çevresel faktörlerden oldukça etkilenmektedir. İşte yaşadığı stres, yoğun çalışma koşulları, çalıştığı işin yol açabileceği fiziksel ve psikolojik zararlar ve iş için gerekli olan beceriye yeteri kadar sahip olamaması iş tatmininin sağlanmasındaki engeller olarak sayılabilmektedir.

Petty ve arkadaşlarının da değindiği gibi iş ile ilgili faktörler, iş tatmini düzeylerinin ortaya konmasında demografik değişkenlerden daha önemli bir rol oynamaktadır. İş görenin beklentisi ile örgütün çalışana sunduğu imkânlar, çalışma koşulları ve ücret düzeyi örtüşmelidir. Bireyin ve kurumun amaçları aynı yönde olduğunda ortaya konulan iş daha verimli hale gelmektedir.

İş tatmini ile ilgili örgütsel faktörler arasında genellikle ücret ve terfi, fiziki çalışma koşulları, iş ve işin özellikleri, kararlara katılma, iletişim ve mesleki düzey sayılabilir.

1.3.2.1. Ücret

İş tatmini değerlendirilirken örgütsel faktörler açısından ilk akla gelen ücrettir. Bireylerin toplumda var olma çabası, ailesine bakabilecek güce sahip olması, ekonomik koşullar kişinin iş seçiminde önemli bir belirleyicidir. Kişiler kendilerini maddi açıdan tatmin edecek işleri seçmektedirler. Çalıştıkları kurumda harcadıkları eforun karşılığında aldıkları ücretin yeterli olmadığını düşündüklerinde tatminsizlik meydana gelir. Terpstra ve Honoree ise bu hususunda ücretten tatminsizliğin iş tatmininde azalmaya, motivasyon ve performansın düşmesine, devamsızlık ve işgücü devrinin artmasına ve daha da artan iş ilişkili üzüntülere ve davalara sebep olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışanların kurumlarından beklentileri yüksek ücretler olsa da asıl olarak değerlendirmeye aldıkları kriter diğer çalışanların aldıkları ücretlerdir. Kendi ücretlerinin

yeterli olup olmadığını diğer çalışanların ücretlerine bakarak değerlendirirler. Aynı konum ve aynı statüde olan bir başka çalışan eğer kendinde yüksek ücret alıyorsa bu kişide iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Çalışanın iş tatminini aldığı ücretin yüksek olması değil çalışanlara adil şekilde dağıtılması öncelikli olarak etkilemektedir.

1.3.2.2.İşin Kendisi ve Çalışma Koşulları

Spector (1986, s. 1005-1016) araştırmasında kişilerin genellikle kendilerini geliştirme fırsatı veren ve çok yönlü özellikleri olan işlerde çalışmak istediği ve bu işlerde çalıştıklarında tatmin seviyelerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bireyler işlerini severek yaptıklarında çalışma verimi artacaktır. Böylelikle kurum da çalışandan memnuniyet duyacaktır.

Çalışanların işindeki statüleri de iş tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir. Saygın bir işe sahip olma, işte önemli bir konumda olma kişide pozitif etkiler bırakarak iş tatmin düzeyini yükseltir. Daha yüksek pozisyonadaki işler iş görenin tatminini artırırken, vasıfsız ve ağır olarak nitelendirilen işlerde çalışanların tatmini düşük olma yönündedir (Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017,s. 192).

İşin niteliğini kurum belirlese de zorluk seviyesi çalışanın özelliklerine göre değişebilmektedir. İşteki yeteneği, bil ve becerisi fazla olan iş görenlere göre işin zorluğu fazla gelmeyecek ve kendisi işi kolaylıkla yapabildiği için iş tatmini yüksek olacaktır.

Kişiler için olumlu çalışma koşullarına sahip olan bir iş, fizyolojik olarak konfor sağlayacak ve iş dışındaki hayat kalitesini pozitif şekilde etkileyecektir. Bu sebeple çalışma ortamı şartları kişilerin iş tatminine büyük ölçüde etki etmektedir (Britt ve Stetz, 2004, s. 1-17). İş görenler hem kendi konforları hem de çalışma ortamındaki konforun sağlanmasını istemektedirler. Çalışma alanındaki fiziksel ve psikolojik koşulların yeterli düzeyde olması iş tatminini de olumlu yönde etkilemektedir.

1.3.2.3.Terfi Fırsatları

Terfi, yani iş yerinde daha iyi bir pozisyona yükselme olanağı bir çalışının motivasyonunu ve iş tatminini en üst seviyede arttıran etmenlerdendir.

Hizmet sektöründeki çalışanlara yönelik araştırmalarda Jayaratne ve Chess'de terfi olanaklarının iş tatminiyle alakalı olduğunu vurgulamışlardır. İlerleme ya da yükselme şekilleri önlenen iş görenlerin, çalışma çaba ve istekleri azalacaktır (Eren 2004). Ücret faktöründe de bahsettiğimiz gibi terfi fırsatlarında da iş gören diğer çalışanların terfileri ile kendininkini kıyaslayarak kurumun adaletini sorgular. Çalışanlara terfi olanakları anlamında adil davranıldığı durumlarda iş görenlerin iş tatminleri artacaktır.

1.3.2.4.Kararlara Katılma

Kurumlarda iş tatminini etkileyen bir diğer örgütsel faktör de çalışanların kararlara katılmasıdır. Çalışanların fikirlerini önemseyen , uzman oldukları alanlarda onlara danışan ve kurumu iş görenlerin işe katkı sağlayacak fikirleri ile ileri bir noktaya taşıyan yöneticiler çalışanlarda iş tatminini sağlamaktadırlar. Ufakta olsa fikri alınan çalışan kendini önemsenmiş hissedeceğinden işinden doyum alacaktır. Doyum aldığı kişi işinde daha verimli ve üretken olarak kendisinden istenen işi fazlasıyla yapacaktır.

Kararlara katılımı sağlanmayan ve görüşleri alınmayan çalışanlar, kendini önemsiz ve mutsuz hissedecektir. İş süreçlerinde iş görenlerin düşüncelerini önemsemeyen, onların problemleriyle alakadar olmayan ve iş tecrübesi düşük olan iş verenler çalışanlarda tatminsizlik duygularına sebep olmaktadır (Bozkurt, Öznur, İlhan Bozkurt. 2008).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖĞRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Etzioni (1964) örgütü "belirli amaçlara ulaşmak için oluşturulan toplumsal bir birim" olarak tanımlamıştır. Bu tanıma bakıldığında en küçük işletme bile bir örgüttür. Her örgütün kendi içinde yönetim şekilleri vardır. İş görenler ve işverenin bu örgüt çatısı altında kurumun gelişmesi için özveri göstermeleri gerekmektedir. Bu noktada örgütsel yapı kavramı ortaya çıkmaktadır. İş bölümü, yetki hiyerarşisi, komuta birliği, komuta zinciri, denetim gibi faktörler örgüt modelinin oluşturulmasında önemli rol oynar.

Örgütlerin en önemli odak noktası insandır. İnsanların örgütlerdeki iş verimi, işlerini severek yapmaları ve kuruma aidiyet hissetmeleri örgütsel bağlılıklarıyla yakından ilgilidir. Chester I. Barnard (1938, s. 82-95), bir örgütün oluşabilmesi için üç unsurun gereklilik arz ettiğini savunmuştur. Bu unsurlar: (1) Birbiriyle iletişimde bulunabilecek kişiler, (2) ortak bir hedef ve (3) hedefe ulaşmaya yönelik istekliliktir. Bu üç faktör bir araya geldiğinde iş görenlerde örgütsel bağlılık gelişir. Örgütsel bağlılık; örgütün hedef ve değerlerine gönülden inanış ve bunları kabulleniş; örgütten yana her şeyini ortaya koymaya gönüllü olma ve son olarak da örgütün bir üyesi olarak kalma noktasında son derece güçlü bir irade ortaya koymaktır (Swales, 2002, s. 159).

Ayrıca, son günlerde hızla değişen çevre şartları, artan rekabet ortamı, sürekli değişen bireysel ihtiyaçlar gibi sebeplerle iş görenleri kurumda tutmak giderek zorlaşmaktadır. Bir iş görenin yetiştikten ve kuruma uyum sağladıktan sonra işten ayrılması kuruma yüksek maliyetler getirmektedir. Örgüt, ayakta kalabilmek için çalışanların kurumdan ayrılmasının önüne geçmeye çalışır. Bunu gerçekleştirirken ücret arttırma, görevde yükselme imkânı sağlama, teşvik ediciler sunma gibi yollara başvurmaktadır (Çetin, 2004, s. 90).

Meyer ve Allen (1991) yaptıkları araştırmalarda, literatürdeki bağlılık tanımlarının kavramsal olarak “istek ve arzular”, “algılanan maliyet” ve “zorunluluk” olmak üzere üç tema çerçevesinde gruplandırılabilirliğini ele aldığını savunarak bu temalara dayanan bir bağlılık modeli geliştirmişlerdir. Bu modelin 3 temel ögesi bulunmaktadır. Bunlar arzu ve isteklilik temeline dayanan “duygusal bağlılık”, algılanan maliyet temeline şekillene “devamlılık bağlılığı” ve zorunluluk temeline dayalı olan “normatif bağlılık” tır.

Örgütsel bağlılığı olan kişiler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003).

İşlerine bağlılık duyan çalışanlar, kurumun hedef ve değerlerine kuvvetli bir şekilde inanır, talimat ve beklentilerine istekli uyarlar. Bu bireyler ayrıca, kurumun hedeflerinin istenen şekilde gerçekleşmesi için kendilerinden beklenen verimin çok üstünde gayret ortaya koyar ve kurumda kalma konusunda kararlılık gösterirler. Bağlılık gösteren iş görenler, içsel olarak güdülenirler. Bu kişilerin içsel doyumları, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok, eylemin başarılı sonuçlarının kendilerine verdiği hazdan gelmektedir (Balay, 2000, s. 3).

2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Literatürde örgütsel bağlılığın birçok sınıflandırması mevcuttur. Geçmişten günümüze kadar gelen bu sınıflandırmalar kısaca değerlendirilecek ve kendi anket uygulamamız da kullandığımız Allen ve Mayer'in sınıflandırması ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

*Etzioni – 1961

Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır.

Hesapçı Bağlılık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: İş görenlerin davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşan, örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir.

*Kanter – 1968

Devam Bağlılığı: Kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün devamlılığına kendini adanmasıdır.

Birlik Bağlılığı: Kişinin bir gruba ve gruptaki ilişkilere (bir grubun üyesi olamaya) bağlılığıdır.

Kontrol Bağlılığı: Kişinin örgütün normlarına bağlı olmasıdır.

*O'Reilly ve Chatman – 1986

Uyum Bağlılığı: Ödül elde etmek veya cezadan kurtulmak için örgüte duyulan ilgidir.

Özdeşleşme Bağlılığı: İş görenin grup içinde tatmin edici bir ilişki kurma veya böyle bir ilişkiyi koruma amacıyla etki altında kalmasıdır.

İçselleştirme Bağlılığı: Örgütün istediği tutum ve davranışların iş görenin kendi değerleriyle uyuşması nedeniyle kabul edilmesi ve uyarlanmasıdır

*Mowday, Steers ve Porter – 1982

Tutumsal Bağlılık: Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesi ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirmektedir.

Davranışsal Bağlılık: İş görenin, örgüt faaliyetlerine bağlılığıdır.

*Wiener – 1982

Araçsal Bağlılık: Hesapçı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olarak ortaya çıkan bağlılıktır.

Normatif-Moral Bağlılık: Değer, motivasyon veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşen bağlılıktır.

*Penley ve Gould – 1988

Ahlaki Bağlılık: Örgütsel amaçların kabul edilmesi ve örgütsel amaçlarla özdeşleşmedir.

Hesapçı Bağlılık: İş görenin örgütteki yardımlardan yararlanmak için örgüte bağlılığıdır.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: İş görenin çevresel baskılar nedeni ile örgüte bağlılığıdır.

*Allen ve Meyer – 1991

Duygusal Bağlılık: İş görenin örgüte duygusal olarak bağlanması, özdeşleşmesi ve örgüte katılımıdır.

Devam Bağlılığı: İş görenin örgütten ayrılınca katlanacağı maliyetler nedeniyle örgüte bağlılığıdır.

Normatif Bağlılık: Çalışmaya devam etmek için yükümlülük hissi ile örgüte duyulan bağlılıktır.

*Mayer ve Schoorman – 1992

Değer Bağlılığı: Örgütsel amaçlara ve değerlere inanç ve bunların kabul edilmesi ile örgüt yararına daha fazla çaba harcama istekliliğidir.

Devam Bağlılığı: Örgüt üyesi olarak kalma arzusu hissetmedir.

*Jaros ve diğerleri – 1993

Duygusal Bağlılık: Bireyin örgütte çalışmasından dolayı vefa, sevgi, içtenlik ve benzeri hisler ile örgüte psikolojik bağlanmasıdır.

Devam Bağlılığı: Örgütten ayrılma maliyeti yüzünden örgütte çalışmaya devam edilmesidir.

Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçlarını, değerlerini ve misyonlarını içselleştirerek örgüte bağlanma derecesidir.

Yukarıda derlemesi yapılan sınıflandırmalara ait kaynak;

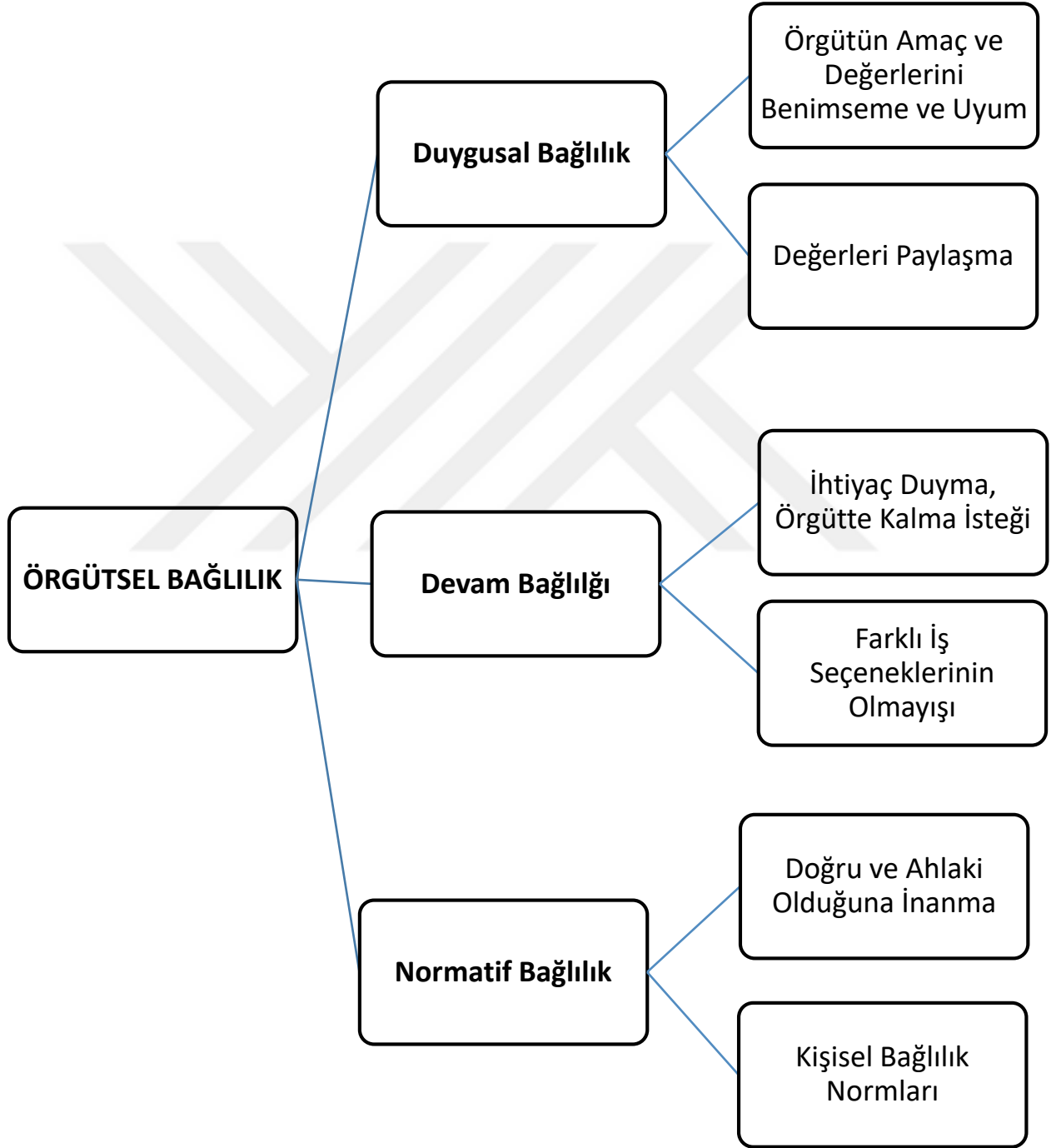
Lucy A. Newton ve Lynn Mcfarlane Shore, “A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition”, **Academy of Management Review**, Vol. 17, No.2, (1992), s.277; Rosabeth Moss Kanter, “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, **American Sociological Review**, Vol. 33, No.4, (1968), s.499-500.

2.2.1. Allen ve Mayer’in “3D Model” Sınıflandırması

Örgütsel Bağlılık çalışmalarında en yaygın olarak kullanılan Allen ve Mayer üç boyutlu sınıflandırması 1990’lı yılların başında ortaya konmuştur. Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı çalışanların kurumla olan ilişkileri doğrultusunda meydana gelen ve kurumun devamlı bir mensubu olma kararını almalarını sağlayan bir tutum olarak tanımlamışlar ve örgüte bağlılığı üç boyutlu bir modele dayandırmışlardır (Meyer and Allen, 1991).

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı “çalışanların örgütle ilişkilerini niteleyen ve onların örgüt içinde kalma kararlarını ifade eden psikolojik durum” olarak tanımlamıştır. Allen ve

Meyer'in yaklaşımı Tutumsal Bağlılık sınıflandırmasının en önemli örneği olmasının yanı sıra tüm Örgütsel Bağlılık sınıflandırmalarını kapsamaktadır. Örgütsel bağlılık literatürü üç farklı bağlılık unsuru içermektedir. Bunlar duygusal (affective), devam (continuance) ve normatif (normative) bağlılıktır.



Şekil 1 Allen ve Mayer'in üç boyutlu sınıflandırma modeli

2.2.1.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, bir bireyin kendini örgütüyle özdeşleştirdiği, örgütüyle etkileşim halinde olduğu ve örgütün bir üyesi olmaktan mutlu olduğu duygusal bir yönelme durumu olarak tanımlanmaktadır (Allen and Mayer, 1990). Çalışanın örgüte karşı hissettiği duygusal bağı, örgütle özdeşleşmesini ve örgüte olan ilgi ve katılımını ifade etmektedir(Meyer, Allen).

Çalışanın kuruma karşı hissettiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini içermektedir. Kuvvetli bir duygusal bağlılıkla kurumda kalan çalışanlar, buna ihtiyaç duyduklarından değil, daha çok bunu kendileri istediği için kurumda kalmaya devam etmekteLERdir (Meyer ve Allen, 1991, s. 67).

Duygusal bağlılık, bireyin çalıştığı kuruma duygusal bir bağ hissetmesi ve buna bağlı olarak beklentilerin üstünde efor sarf etmeye gönüllü olmasıdır. Kişi kendisiyle kurum arasındaki benzerlikleri ele alarak kuruma karşı sempati duyar, alaka gösterir ve böylelikle aralarında bir sevgi bağı oluşur. Duygusal bağlılıkta kişi kendisini çalıştığı kurumla özdeşleştirir ve kurumun isteklerine her zaman pozitif yaklaşır. Örgütsel bağlılık kavramı içinde hem üzerinde ortak kaniya varılan hedeflere davranışsal olarak iş görenlerin kendilerini adanmaları, hem de özdeşleşme neticesinde tutumsal olarak kuruma bağlanmaları söz konusudur (Baysal, 1993, s. 79).

2.2.1.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, kurumdan ayrılmanın mali boyutlarını göz önünde bulundurmakla alakalıdır. Çalışanların kuruma bağlılık duymalarının ve kurumda kalmak istemelerinin ana faktörü, kurumda kalmaya ihtiyaç duymalarıdır (Meyer ve Allen, 1991, s. 67).

Başka bir tanımla, çalışanın bir kurumdaki emekleri, örneğin kıdemi ve faydalanmaları, kurumdan ayrılmanın maliyetinden fazla ise, çalışan kuruma bağlanmaktadır (Balay, 2000, s. 22). Özetle, devam bağlılığında asıl önemli olan örgütte kalma ihtiyacıdır.

2.2.1.3. Normatif Bağlılık

Çalışanların kuruma bağlılık duyması, kişisel faydaları için bu şekilde davranmaları istendiğinden kaynaklanmamaktadır. Bu bağlılık hissi, çalışanların yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım etmektedir (Balay, 2000, s. 22)

Çalışanların kurumda kalmaları ile alakalı sorumluluk hissetmelerini ifade eden normatif bağlılıkta asıl olan zorunluluktur. Bu doğrultuda, çalışanların kuruma bağlılık hissetmelerinde, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır. Bu tarz bir bağlılık, çalışanın kuruma karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu nedenle kendini kurumda kalmaya mecbur hissetmesine dayanan bir bağlılıktır (Yalçın ve İplik, 2005, s. 398). Özetle, normatif bağlılıkta çalışan, kuruma karşı sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir.

Allen ve Meyer'in ileri sürdüğü duygusal, devam ve normatif bağlılığın ortak noktası, iş gören ile örgüt arasında örgütten ayrılma olasılığını azaltan bir bağın olmasıdır. Yani, bu üç bağlılık türünde de iş görenler örgütte kalmaya devam etmektedirler. Ancak, birincisinde örgütte kalma güdüsü isteğe, ikincisinde ihtiyaca ve üçüncüsünde ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003, s. 83).

Meyer ve Allen, duygusal, devam ve normatif bağlılık ile ilgili olması gereken, istenilen veya ortalama bağlılık seviyesinin ne olması gerektiğini belirtmemişlerdir. Yapılan tüm çalışmalarda daha çok örgütsel bağlılığın, farklı öğeler ile olumlu veya olumsuz ilişkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Ancak en çok istenilen durum, çalışanlarda ilk olarak kuvvetli duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devam bağlılığının olmasıdır (Yalçın ve İplik, 2005, s. 398-399). Bu üç bağlılık unsuru, çalışanları bir örgüte bağlayan ve onların ayrılma ya da kalma kararlarını etkileyen bir psikolojik durumu yansıtır (Obeng ve Ugboro, 2003, s. 84).

Bu yaklaşımlar çoğunlukla kurum ile İş gören arasında bir bağ kursa da, bu bağın niteliğinin birbiri ile aynı olmadığı aşikârdır (Allen/Meyer, 1990, s. 3). Duygusal bağlılık, çalışanları kuruma duygusal olarak bağlayan ve bu kurumun bir parçası olmaktan ötürü memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkar (Wiener, 1982, s. 423-424). Duygusal bağlılık bireysel özellikler ve yapılan işin içerdiği

etmenler ile ilgili davranışsal bir durumdur ve kurumsal amaçları destekleme yönünde iş görenlerin gönüllülüğü ön plandadır (Mir vd., 2002, s. 190). Normatif bağlılık, kişinin kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma yatkınlığına dikkat çeker. Dahası normatif bağlılık kurumsal amaç, hedef, strateji ve faaliyet biçimleri ile tutarlı olan ve kişi tarafından içselleştirilen düşünceleri de içerir. Bu durumdaki iş gören-örgüt değerleri arasındaki uyum, “örgütsel kimlik” sürecini ortaya çıkarır (Wiener, 1982, s. 423-424).

2.3.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların iş deneyimleri, yaşamları boyunca aynı kuruluşa veya işte çalışıp çalışmayacaklarının önemli bir belirleyicisi olacağı için iş görenlerin iş tatminlerinin örgütsel bağlılıkları ile beraber analiz edilmesi sürdürülebilirlik ve verilen hizmet kalitesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Genellikle iş görenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olması çalışma koşullarında stresten uzak olmalarını sağlayacak ve buna bağlı olarak çalıştıkları işte daha uzun süre verimli olup kurumda kalma eğilimlerini arttıracaktır (Akanbi ve Itiola, 2013: 19).

Örgütsel bağlılık iş gören, iş ve örgütü etkileyen önemli faktörlerden biridir. Örgütsel bağlılık daha önce de belirtildiği üzere iş görenlere kurum ile kendini özdeşleştirmesi, kurumun amaçlarıyla aynı doğrultuda hareket edip kuruma karşı sadakat oluşturmaktır. Örgütsel bağlılık hem kurumun hem de iş görenin amaç ve hedeflerine ulaşmalarında belirleyici bir değişken olarak ele alınmaktadır.

Kişinin örgüte bağlılık seviyesi hem onun psiko-sosyal hayatı hem de örgütsel işleyişin devam ettirilmesi açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanın örgüte bağlılığı, onun işteki başarısı ve örgütün verimliliğini doğrudan etkileyen bir ögedir.

Nijhof ve arkadaşları da (1998) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri belirlemişlerdir. Bu faktörler kişisel özellikler, iş özellikleri ve örgütsel özellikler olmak üzere üç belirleyici üzerinde kategorize edilmiştir. Bu araştırmada bu model kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel Özellikler

Çalışanlar arasında bireysel farklılıkların ortaya çıkmasına sebep olan değişkenler kişisel faktörleri oluşturmaktadır. Yapılan birçok çalışmada iş görenlerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda cinsiyet, eğitim, medeni

durum ve kıdem gibi değişkenlere bakılmıştır. Bu araştırmada da değişkenler değerlendirilecektir.

Cinsiyet

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında yapılan çalışmalarda kesin bir kanıya varılamamıştır. Literatürde yapılan araştırmalar incelendiği iki meta- analiz çalışmasının birinde iki değişken arasında kuvvetli bir ilişki olduğu (Mathieu ve Zajac, 1990), bir diğerinde ise ilişki olmadığının (Aven, Parker ve McEvoy, 1993) bulunması bu konudaki belirsizliği daha net bir biçimde ortaya koymaktadır. Bazı çalışmalarda kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip oldukları sonucuna varılmış iken, bazı çalışmalarda ise erkeklerin bağlılık düzeylerinin kadınlardan daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir.

Medeni durum

Cinsiyet faktörü gibi medeni durum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalar az olmakla birlikte araştırmacılar tarafından ortak bir görüş sağlanamamıştır. Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili olarak evli çalışanların çoğunlukla aileye karşı mesuliyetleri sebebi ile maddi yükümlülüklerinin daha çok olmasından dolayı bekâr çalışanlara göre daha yüksek seviyede devam bağlılığına sahip olabilecekleri iddia edilmektedir (Abdulla ve Shaw, 1999, s. 79).

Eğitim düzeyi

Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırdığı çalışmalarda genellikle eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılığının düşük olduğu saptanmıştır. Kişilerin eğitim seviyeleri yükseldikçe kurumdan beklentileri de artmaktadır daha fazla ücret, statü ve kurumda imtiyazlarının artmasını arzularlar. Eğitim düzeyleri yüksek olan personele sektördeki diğer kurumlardan daha iyi şartlarda teklifler gelebileceğinden çalışanlar örgütle aralarında bir bağ oluşturmayı istemezler. Ancak, örgütün faaliyette bulunduğu ülkenin ekonomik koşullarının ve iş imkânlarının sınırlı olduğu ülkelerde eğitilmiş iş görenlerin örgütsel bağlılıkları yüksek olabilir (Buchko, Weinzimmer ve Sergeyev, 1998, s. 110, 113).

Çalışma Süresi ve Kıdem

Bir çık çalışmada da görüldüğü gibi çalışma süresi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki mevcuttur. Kişilerin çalıştığı kurumda her geçen yıl kıdemleri artacak, özlük hakları ve maddi olanakları kurumda kalma süreleri ile doğru orantılı olarak yükselmeye devam edecektir. Çalışma süreleri arttıkça kişiler kurumun amaç ve hedefleri ile kendi amaç ve hedeflerini özdeşleştirirler. Örgütte çalışılan sürenin artması ile bağlılıkta artmaktadır. Bunun nedeni iş görenin çalışma süresinin artması ile birlikte yaptığı yatırımlarının fazlaşmasıdır. Bulunduğu örgüte ciddi bir emek yatırımı yapan İş gören, örgütten kolay kopmamakta, elde edeceği kazançların artması sebebiyle de kayıp yaşamak istememektedir. (İnce, Gül 2005)

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir öge örgütsel faktörlerdir. Bu faktörler; işin niteliği, yönetim tarzı, rol belirsizliği olarak sıralanabilir.

İşin Niteliği

Kurumlarda insan kaynakları bölümü tarafından oluşturulan iş akış şemasında; çalışanların sahip olması gereken yetenek faktörleri (eğitim, deneyim, iletişim becerisi gibi), iş ile alakalı çaba faktörleri (fiziksel ve düşünsel anlamda) ve işin çalışma koşulları belirtilir (Geylan, 2001, s. 70). Bu özellikler belirtildikten sonra kişiler işinin özellikleri doğrultusunda çalışarak kuruma verimli olmayı amaçlar. İşin niteliği çalışanın bilgi beceri düzeyi ile ne kadar uyumlu ise örgütsel bağlılık düzeyi o kadar yükselir. Kişinin yaptığı iş kendi alanı ve uzmanlığı dışında ise yaptığı işte gerektiği kadar performans gösteremez ve örgütsel bağlılık düzeyi düşük olur.

İşin çalışan için taşıdığı anlam az ise, toplumsal statüsü düşük ise örgütsel bağlılığın az olması, toplumsal ve kişisel değeri yüksek ise örgütsel bağlılığın yüksek olması bunu açıklamaktadır (Balay, Refik 2000).

Yönetim

Yöneticinin misyon ve vizyonlarına yönelik iş görenler ve belirli bir ekip ile örgütü yönetme şekline yönetim tarzı denmektedir. Yöneticinin uyguladığı yönetim tarzının çalışanların tutumları üzerine önemli bir etkisinin olduğu ve bunun da çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği belirtilmektedir (Hunt, Chonko ve Wood, 1985, s. 114).

Kurumda çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyi yöneticinin iş görenlere ne kadar adil davrandığıyla yakından alakalıdır. Aynı zamanda yöneticinin lider vasıfları taşıması, kurum kültürüne bağlı olması ve bu bağlılık ve özellikleri iş görenlere yansıtması onların örgüte bağlılık düzeylerini arttıracaktır.

Bununla birlikte astların kurum ile ilgili katılımlarını sağlamak, onların görüşlerine değer vermek ve mesleki tecrübelerinden faydalanmakta örgütsel bağlılığı arttıran bir diğer faktördür. Birey yaptığı işte ne kadar özerkliğe sahip olursa, iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından ne kadar çok desteklenirse kuruma olan bağlılığı o kadar artmaktadır (Humphrey ve diğerleri, 2007).

Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği kişinin kendisinden istenen iş ve göstermesi gereken davranışın ne olduğunu bilememesidir (Meyer & Allen, 1997). Bir diğer tanıma göre ise örgüt içinde ve dışında farklı tarafların talepleri arasındaki uyumsuzluk durumunu ifade etmektedir (Katz ve Kahn, 1977, s. 202).

Bir kurumda çalışanların yapmaları gereken görevleri kendilerine açık bir şekilde belirtilmelidir. Çalışanlara görevleri, talimatlar ve iş akış şemaları ile rol belirsizliğine yol açmayacak şekilde bildirilmez ise örgütsel bağlılık düzeyleri olumsuz şekilde etkilenecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

3.1.Araştırmanın Amacı

Sağlık sektörü geçmişten günümüze kadar insan hayatında olmazsa olmaz bir unsur olmuştur. İnsanı odak noktasına alan bu sektör birçok parametrenin bir arada bulunduğu karmaşık ve yüksek riskli kurumları içerisinde barındırır. Birbirinden ayrılamaz ve birbirine etkisi yadsınamaz bir çok branş bir arada çalışır. Çalışan tüm kişilerin farklı demografik özelliklere sahip oldukları düşünüldüğünde sektörün çalışanların beklentilerini her açıdan karşılayabilmesi önemli rol oynamaktadır.

Bu araştırmada İstanbul Arnavutköy Devlet Hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığa demografik özelliklerin nasıl etki ettiği de yapılan araştırmada ortaya konmuştur.

3.2.Araştırmanın Önemi

İş tatmini ve örgütsel bağlılık her alanda önemlidir ancak sağlık sektörü insan odaklı ve hataya yer vermeyen bir alan olduğundan dolayı iş görenlerin kurumdaki verimleri oldukça önemlidir. Sağlık alanında çalışan yöneticiler iş görenlerin beklentilerini karşılayacak şekilde adil yönetim tarzı benimsemelilerdir. Sağlıkta kalite standartları gereği de çalışan hakları kurumlarında dikkate alması gereken bir faktördür.

Ülkemizde sağlık sektörünün gelişmesi, yenilenmesi ve uluslararası bir boyut kazanması sebebiyle sağlık kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması kurumu rekabet ortamında yükseltecektir. Dolayısıyla iş görenlerin kişisel ve örgütsel faktörler göz önüne alınarak tatmin ve bağlılık seviyelerini yükseltmek gerekir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında çalışanların örgüte bağlılık ve iş tatmini durumlarını nelerin etkilediği ile ilgili bilgi sunacaktır. Ayrıca işverenlerin çalışanları kurumda tutmak için yapmaları gerekenler, çalışanlarda olumlu davranış tutumlarının oluşmasıyla onlara farklı bakış açıları sunacaktır.

3.3.Araştırmanın Kapsamı, Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamında Arnavutköy Devlet Hastanesi'ndeki sağlık çalışanları vardır. Kurumdaki çalışanların çalışma şartlarını göz önünde bulundurarak hiçbir baskı altında kalmadan hissettikleri gerçekçi cevapları verecekleri varsayılmaktadır.

Araştırmanın evrenini oluşturan İstanbul ilinde bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarından alınan örneklem sayısı kadar kişinin ölçeklere verdikleri cevaplar ile sınırlıdır. Ayrıca tüm çalışanlara ulaşamaması da araştırmanın sınırlılıklarındandır.

3.4.Araştırmanın Hipotezleri

H0: Sağlık çalışanlarının iş tatminleri ile örgüte olan bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

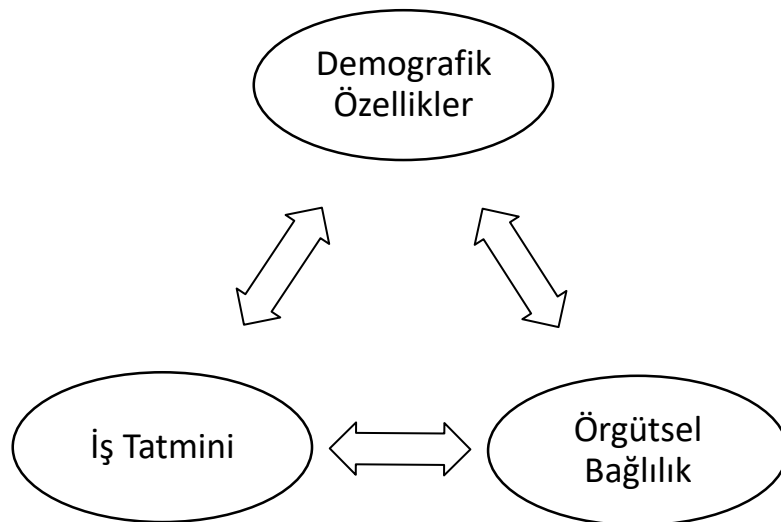
H1: Sağlık çalışanlarının iş tatminleri ile örgüte olan bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Sağlık çalışanlarının iş tatminleri demografik özelliklere göre farklılık gösterir.

H3: Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları demografik özelliklere göre farklılık gösterir.

3.5.Araştırmanın Yöntemi

3.5.1.Araştırma Modeli



Şekil 2 Araştırma modeli

3.5.2.Evren ve Örneklem

Çalışma İstanbul Arnavutköy Devlet Hastanesi'nde yapılmıştır. Toplamda 883 sağlık çalışanının görev yaptığı hastanede, evreni (N:883) oluşturan tüm bireylere ulaşılamayacağından örneklem alma yolu tercih edilmiştir. Evren sayısı üzerinden kolayda örnekleme yöntemi ile hesaplama yapmak için $n_0 = [(t \times S) / d]^2$, $n = [n_0 / (1 + (n_0 / N))]$ formülü kullanılarak yeterli örneklem sayısı hesaplanmıştır (Büyüköztürk, 2019).

N: (Evrenin Büyüklüğü)

t: Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri

s: Evren için tahmin edilen standart sapma

d: Kabul edilebilir sapma toleransı

n: Örneklem Büyüklüğü''

Formülde gerekli değerleri yerine koyduğumuzda;

$$n_0 = [(1,96 \times 0,5) / 0,05]^2 = 384,16$$

$$n = [384,16 / (1 + (384,16 / 883))] = 268 \text{ sayısı bulunmuştur.}$$

Yapılan hesaplama sonucu 268 sağlık çalışanının araştırma için yeterli olduğu anlaşılmıştır. Kişilere anket dağıtılarak gönüllülük esasına göre 300 sağlık çalışanından anket verileri toplanmıştır.

3.5.3. Veri ve Bilgi Toplama Aracı

Yapılan araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır.

Kullanılan anket formunun ilk bölümünde çalışanların demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki deneyim, mezuniyet durumu, çalışılan birim, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi) ait bilgiler bulunmaktadır.

İkinci bölümde Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, sonrasında Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. Tarafından Türkçeye uyarlanan İş Tatmini ölçeği tercih edilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesinde 5'li likert tipi değerlendirme kullanılmıştır (1: kesinlikle katılmıyorum – 5: kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin puanlanması en düşük 1, en yüksek 5 puan olacak şekilde ve ilgili 5 maddenin ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Bu hesaplama çalışanların ortalama

puanının azalması durumunda İş Tatmini değerlendirmesinin azaldığını, ortalama puanının artması durumunda ise İş Tatmini değerlendirmesinin arttığını ortaya koymaktadır.

Üçüncü bölümde ise Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan Dağlı, A. Elçiçek, Z. Ve Han, B. Tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Toplamda 18 madde içeren ölçek 3 bölümden oluşmaktadır. Her biri 6 maddeden oluşan bu bölümler 1.Duygusal bağlılık, 2.Devam Bağlılığı ve 3.Normatif bağlılıktır. Ölçeğin değerlendirilmesinde 5’li likert tipi değerlendirme kullanılmıştır (1: kesinlikle katılmıyorum – 5: kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin puanlanması en düşük 1, en yüksek 5 puan olacak şekilde ve ilgili 5 maddenin ortalaması alınarak hesaplanmaktadır.

Yapılan anket formu tez çalışmasının sonunda ekler bölümündeki Ek 2’de yer almaktadır.

3.5.3.1. Güvenilirlik Analiz Sonuçları

İş Tatmin ölçeğine ait iç tutarlılık Cronbach Alfa Katsayısı 0.909 olarak hesaplanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1 İş Tatmin Ölçeği iç tutarlılık katsayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Madde Numaraları	Cronbach Alfa Katsayısı
İş Tatmin Ölçeği	5	1,2,3,4,5	0.909

Örgütsel bağlılık ölçeğine ait iç tutarlılık 0.893, duygusal bağlılık alt boyutuna ait iç tutarlılık 0.703, Devam bağlılığı alt boyutuna ait iç tutarlılık 0.822, Normatif bağlılık alt boyutuna ait iç tutarlılık ise 0.809 olarak elde edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği iç tutarlılık katsayıları

Ölçek Alt Boyutları	Madde Sayısı	Madde Numaraları	Cronbach Alfa Katsayısı
Duygusal Bağlılık	6	1,2,3,4,5,6	0.703
Devam Bağlılığı	6	7,8,9,10,11,12	0.822
Normatif Bağlılık	6	13,14,15,16,17,18	0.809
Genel			0.893

3.5.4. Veri Analiz Teknikleri

Cinsiyet, yaş grupları, medeni durum, eğitim durumu gibi demografik bilgilerin yer aldığı sorular ile sorulara verilen yanıtlarda bireylerin dağılımını göstermede sayı (n) ve yüzde (%) değerleri kullanılmıştır.

Çalışmada yer alan İş Tatmin Ölçek puanı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanları gibi sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu grafiksel olarak ve Shapiro-Wilks testi ile değerlendirilmiştir. Sürekli değişkenlerin hiçbirinin normal dağılıma uymadıkları belirlenmiştir. Değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerinin gösteriminde Ortalama $\pm$ SS (standart sapma) ve Medyan (Minimum-Maksimum) değerleri verilmiştir.

Yaş gruplaması, eğitim durumu, görev, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, gibi kategorik değişkenlere göre bireylerin İş Tatmin Ölçek puanı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık puanlarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis non-parametrik varyans analizine başvurulmuştur. İkili karşılaştırmalarda bonferroni düzeltmesi yapılarak analiz sonuçları verilmiştir.

Cinsiyet, medeni duruma göre İş Tatmin Ölçek puanı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık puanlarının karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

Ölçek puanlarının kendi aralarında yapılan korelasyon analizinde spearman non-parametrik korelasyon katsayısı verilmiştir.

İstatistiksel analizler ve hesaplamalar için IBM SPSS Statistics 21.0 (IBM Corp. Released 2012. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 21.0. Armonk, NY: IBM Corp.) ve MS-Excel 2007 programları kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir.

3.6.Bulgular ve Değerlendirme

3.6.1.Demografik Bulgular

Çalışmaya katılan bireylerin %56.3'ü (n=169) kadın, %43.7'si (n=131) erkektir. Bireylerin %14.3'ü (n=43) 18-24 yaş aralığında, %54.0'ü (n=162) 25-35 yaş aralığında, %19.7'si (n=59) 35-45 yaş aralığında, %11.0'i (n=33) 45-55 yaş aralığında, %1.0'i (n=3) 55 yaş ve üzerindedir. Ayrıca bireylerin %60.3'ü (n=181) evli, %39.7'si (n=119) bekârdır.

Eğitim durumlarına baktığımızda bireylerin %20.3'ü (n=61) lise mezunu, %21.0'i (n=63) ön lisans mezunu, %48.4'ü (n=145) lisans mezunu, %10.3'ü (n=31) lisans üstü mezunu olduğu belirlenmiştir.

Görev dağılımına bakıldığında bireylerin %4.3'ü (n=13) hekim, %0.7'si (n=2) fizyoterapist, %6.7'si (n=20) laboratuvar teknikeri, %41.3'ü (n=124) hemşire, %2.7'si (n=8) röntgen teknikeri, %5.0'i (n=15) ebe, %39.3'ü (n=118) diğer görevlerdedir.

Bireylerin %53.7'si (n=161) 0-5 yıl meslekte çalışırken, %17.7'si (n=53) 6-10 yıl, %20.3'ü (n=61) 11-20 yıl, %8.3'ü (n=25) 21 yıl ve üzerindedir.

Ayrıca bireylerin %65.7'si (n=197) 0-5 yıldır kurumda çalışırken, %15.0'i (n=45) 6-10 yıl, %19.3'ü (n=58) 11-20 yıldır kurumda çalışmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3 Bireylerin Demografik Özellikleri

	n (%)
Cinsiyet	
Kadın	169 (56.3)
Erkek	131 (43.7)
Yaş (yıl)	
18-24 yaş	43 (14.3)

25-35 yaş	162 (54.0)
35-45 yaş	59 (19.7)
45-55 yaş	33 (11.0)
55 yaş ve üzeri	3 (1.0)
Medeni Durum	
Evli	181 (60.3)
Bekar	119 (39.7)
Eğitim Durumu	
Lise	61 (20.3)
Ön lisans	63 (21.0)
Lisans	145 (48.4)
Lisans üstü	31 (10.3)
Görev	
Hekim	13 (4.3)
Fizyoterapist	2 (0.7)
Laboratuvar teknikeri	20 (6.7)
Hemşire	124 (41.3)
Röntgen teknikeri	8 (2.7)
Ebe	15 (5.0)
Diğer	118 (39.3)
Meslekte Çalışma Süresi	
0-5 yıl	161 (53.7)
6-10 yıl	53 (17.7)
11-20 yıl	61 (20.3)
21 yıl ve üzeri	25 (8.3)
Kurumda Çalışma Süresi	
0-5 yıl	197 (65.7)

6-10 yıl	45 (15.0)
11-20 yıl	58 (19.3)

3.6.2. Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarına ilişkin bulgular

Tablo 4’de çalışmada yer alan İş Tatmin Ölçek puanının normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri kullanarak yapılan analizler sonucunda İş Tatmin Ölçek puanının normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p<0.05$) (Tablo 4).

Tablo 4 İş Tatmin Ölçek puanına ait tanımlayıcı istatistikler ve normal dağılım sonuçları

	İŞ TATMİN ÖLÇEK PUANI
N	300
Ortalama	3.56
Standart Sapma	0.92
Medyan	3.60
Kolmogorov-Smirnov	<0.001
Shapiro-Wilk	<0.001

18-24 yaş aralığında olan bireylerin İş Tatmin ölçek puan ortalaması 3.46 ± 0.93 , 25-35 yaş aralığında olan bireylerin 3.42 ± 0.95 , 35-45 yaş aralığında olan bireylerin 3.81 ± 0.77 , 45-55 yaş aralığında olan bireylerin 3.84 ± 0.86 , 55 yaş ve üzerinde olan bireylerin 4.60 ± 0.40 ’dır. Yaş gruplarına göre bireylerin İş Tatmin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=18.500$, $p=0.001$).

Medeni duruma göre bireylerin İş Tatmin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($z=4.085$, $p<0.001$). Evli bireylerin İş Tatmin ölçek puanı bekâr bireylere göre daha yüksektir.

Lise mezunu bireylerin İş Tatmin ölçek puan ortalaması 3.87 ± 0.94 , ön lisans mezunu bireylerin 3.75 ± 0.99 , lisans mezunu bireylerin 3.33 ± 0.87 , lisansüstü mezunu bireylerin 3.67 ± 0.69 olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumuna göre bireylerin İş Tatmin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=22.853$, $p<0.001$).

Görevlere göre bireylerin İş Tatmin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=28.862$, $p<0.001$). Bireylerin görevler arasında İş Tatmin ölçek puanı ortalaması en yüksek 3.90 ± 1.56 ile fizyoterapist bireylerde, en düşük ortalama puan ise 3.28 ± 0.89 ile hemşirelerdedir.

Meslekte çalışma süresine göre bireylerin İş Tatmin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=15.767$, $p=0.001$). Meslekte çalışma sürelerinde 0-5 yıl olan bireylerin İş Tatmin ölçek puanı ortalaması 3.40 ± 0.98 ile en düşük iken, 11-20 yıl olan bireylerin 3.94 ± 0.77 ile en yüksek olduğu saptanmıştır.

Kurumda çalışma süresi 0-5 yıl olan bireylerin İş Tatmin ölçek puan ortalaması 3.41 ± 0.95 , 6-10 yıl olan bireylerin 3.75 ± 0.83 , 11-20 yıl olan bireylerin 3.94 ± 0.75 'tir. Kurumda çalışma süresine göre bireylerin İş Tatmin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=18.289$, $p<0.001$) (Tablo 5).

Tablo 5 Belirtilen değişken gruplarında bireylerin İş Tatmin Ölçek puanlarının karşılaştırılması

		İŞ TATMİN ÖLÇEK PUANI		Test İstatistiği	
		Ort $\pm$ SS	Medyan (Min-Maks)	Z ; χ^2	p
Cinsiyet	Kadın	3.52 ± 0.82	3.60 (1.4-5.0)	z=1.265	0.206
	Erkek	3.62 ± 1.04	3.80 (1.0-5.0)		
Yaş (yıl)	18-24 yaş	3.46 ± 0.93	3.60 (1.0-5.0)	$\chi^2 = 18.500$	0.001
	25-35 yaş	3.42 ± 0.95	3.40 (1.0-5.0)		
	35-45 yaş	3.81 ± 0.77	4.00 (1.8-5.0)		
	45-55 yaş	3.84 ± 0.86	4.00 (2.0-5.0)		

	55 yaş ve üzeri	4.60±0.40	4.60 (4.2-5.0)		
Medeni Durum	Evli	3.74±0.85	3.80 (1.0-5.0)	z=4.085	<0.001
	Bekar	3.29±0.96	3.40 (1.0-5.0)		
Eğitim Durumu	Lise	3.87±0.94	4.00 (1.0-5.0)	$\chi^2 = 22.853$	<0.001
	Ön lisans	3.75±0.99	3.80 (1.4-5.0)		
	Lisans	3.33±0.87	3.40 (1.0-5.0)		
	Lisans üstü	3.67±0.69	3.80 (2.0-5.0)		
Görev	Hekim	3.57±0.67	3.40 (2.0-4.6)	$\chi^2 = 28.862$	<0.001
	Fizyoterapist	3.90±1.56	3.90 (2.8-5.0)		
	Laboratuvar teknikeri	3.41±0.87	3.60 (1.4-5.0)		
	Hemşire	3.28±0.89	3.40 (1.0-5.0)		
	Röntgen teknikeri	3.62±0.48	3.40 (3.4-4.8)		
	Ebe	3.35±1.01	3.40 (1.4-4.8)		
	Diğer	3.89±0.89	4.0 (1.0-5.0)		
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	3.40±0.98	3.40 (1.0-5.0)	$\chi^2 = 15.767$	0.001
	6-10 yıl	3.57±0.86	3.60 (1.0-5.0)		
	11-20 yıl	3.94±0.77	4.00 (2.2-5.0)		
	21 yıl ve üzeri	3.69±0.74	3.80 (2.0-5.0)		
Kurumda Çalışma Süresi	0-5 yıl	3.41±0.95	3.40 (1.0-5.0)	$\chi^2 = 18.289$	<0.001
	6-10 yıl	3.75±0.83	3.80 (1.4-5.0)		
	11-20 yıl	3.94±0.75	4.00 (2.0-5.0)		

z:Mann Whitney U Test İstatistiği, χ^2 :Kruskal Wallis Test İstatistiği

İş tatmin ölçek puanları bakımından yaş grupları ikili karşılaştırmalarda 25-35 yaş—35-45 yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.021$).

İş tatmin ölçek puanları bakımından eğitim durumu ikili karşılaştırmalarda Lisans—Ön lisans, Lisans—Lise arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.010$, $p<0.001$).

İş tatmin ölçek puanları bakımından görev ikili karşılaştırmalarda Hemşire—Diğer görevler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0.001$).

İş tatmin ölçek puanları bakımından meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.001$) (Tablo 6).

Tablo 6 İş Tatmin Ölçek puanlarının İkili Karşılaştırmaları

Yaş	p*
25-35 yaş—18-24 yaş	1.000
25-35 yaş—35-45 yaş	0.021
25-35 yaş—45-55 yaş	0.093
25-35 yaş—55 yaş ve üzeri	0.154
18-24 yaş—35-45 yaş	0.466
18-24 yaş—45-55 yaş	0.639
18-24 yaş—55 yaş ve üzeri	0.244
35-45 yaş—45-55 yaş	1.000
35-45 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
45-55 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
Eğitim Durumu	
Lisans—Lisans üstü	0.293
Lisans—Ön lisans	0.010
Lisans—Lise	<0.001

Lisans üstü—Ön lisans	1.000
Lisans üstü—Lise	1.000
Ön lisans—Lise	1.000
**Görev	
Hemşire—Diğer	<0.001
Meslekte Çalışma Süresi	
0-5 yıl—6-10 yıl	1.000
0-5 yıl—21 yıl ve üzeri	1.000
0-5 yıl—11-20 yıl	0.001
6-10 yıl—21 yıl ve üzeri	1.000
6-10 yıl—11-20 yıl	0.197
21 yıl ve üzeri—11-20 yıl	1.000
Kurumda Çalışma Süresi	
0-5 yıl—6-10 yıl	0.107
0-5 yıl—11-20 yıl	0.001
6-10 yıl—11-20 yıl	1.000

*Bonferroni Düzeltmeli p değerleri, ** sadece anlamlı değerler verilmiştir.

Tablo 7’te çalışmada yer alan Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri kullanarak yapılan analizler sonucunda Örgütsel Bağlılık Ölçek puanlarının normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p<0.05$) (Tablo 7).

Tablo 7 Örgütsel Bağlılık Ölçek puanlarına ait tanımlayıcı istatistikler ve normal dağılım sonuçları

	DUYGUSAL BAĞLILIK	DEVAM BAĞLILIĞI	NORMATİF BAĞLILIK
N	300	300	300
Ortalama	3.06	3.02	2.78
Standart Sapma	0.75	0.83	0.83
Medyan	3.00	3.00	2.83
Kolmogorov-Smirnov	<0.001	<0.001	0.040
Shapiro-Wilk	0.001	0.011	0.026

18-24 yaş aralığında olan bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puan ortalaması 3.12 ± 0.75 , 25-35 yaş aralığında olan bireylerin 2.94 ± 0.76 , 35-45 yaş aralığında olan bireylerin 3.25 ± 0.63 , 45-55 yaş aralığında olan bireylerin 3.28 ± 0.86 , 55 yaş ve üzerinde olan bireylerin 3.22 ± 0.63 'tür. Yaş gruplarına göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=11.812$, $p=0.001$).

Medeni duruma göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($z=2.772$, $p=0.006$). Evli bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanı bekâr bireylere göre daha yüksektir.

Eğitim durumuna göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=15.512$, $p=0.001$). Eğitim durumları arasında duygusal bağlılık puanı ortalamalarına baktığımızda ise en yüksek değer 3.35 ± 0.72 ile lisansüstü mezunu bireylerde, en düşük ortalama değer ise 2.91 ± 0.79 ile lisans mezunu bireylerde olduğu belirlenmiştir.

Meslekte çalışma süresine göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=14.543$, $p=0.002$). Meslekte çalışma sürelerinde 0-5 yıl olan bireylerin duygusal bağlılık puanı ortalaması 2.93 ± 0.79 ile en düşük iken, 11-20 yıl olan bireylerin 3.36 ± 0.70 ile en yüksek olduğu saptanmıştır.

Kurumda çalışma süresine göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=19.011$, $p<0.001$). Kurumda çalışma süresi arttıkça Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puan ortalaması artmaktadır (Tablo 8).

Tablo 8 Belirtilen değişken gruplarında bireylerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanlarının karşılaştırılması

		DUYGUSAL BAĞLILIK PUANI		Test İstatistiği	
		Ort±SS	Medyan (Min-Maks)	Z ; χ^2	p
Cinsiyet	Kadın	3.10±0.76	3.0 (1.00-5.00)	z=0.848	0.396
	Erkek	3.02±0.75	3.0 (1.00-4.67)		
Yaş (yıl)	18-24 yaş	3.12±0.75	3.0 (1.00-4.33)	$\chi^2 =11.812$	0.019
	25-35 yaş	2.94±0.76	3.0 (1.00-5.00)		
	35-45 yaş	3.25±0.63	3.0 (1.67-4.67)		
	45-55 yaş	3.28±0.86	3.17 (1.00-5.00)		
	55 yaş ve üzeri	3.22±0.63	3.50 (2.50-3.67)		
Medeni Durum	Evli	3.17±0.74	3.00 (1.00-5.00)	z=2.772	0.006
	Bekar	2.91±0.74	3.00 (1.00-4.50)		
Eğitim Durumu	Lise	3.12±0.61	3.00 (1.00-5.00)	$\chi^2 =15.512$	0.001
	Ön lisans	3.22±0.72	3.17 (1.83-5.00)		
	Lisans	2.91±0.79	2.83 (1.00-5.00)		
	Lisans üstü	3.35±0.72	3.50 (1.00-4.50)		
Görev	Hekim	3.37±0.77	3.50 (2.17-4.50)	$\chi^2 =12.107$	0.060
	Fizyoterapist	3.42±0.59	3.42 (3.00-3.83)		

	Laboratuvar teknikeri	3.18±0.76	2.92 (1.83-4.67)		
	Hemşire	2.96±0.74	3.00 (1.00-5.00)		
	Röntgen teknikeri	2.96±0.56	2.83 (2.67-4.33)		
	Ebe	2.53±1.10	2.83 (1.00-4.17)		
	Diğer	3.19±0.68	3.00 (1.00-5.00)		
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	2.93±0.79	2.83 (1.00-5.00)	$\chi^2 = 14.543$	0.002
	6-10 yıl	3.10±0.54	3.00 (1.83-4.50)		
	11-20 yıl	3.36±0.70	3.33 (1.67-5.00)		
	21 yıl ve üzeri	3.14±0.79	3.17 (1.00-4.50)		
Kurumda Çalışma Süresi	0-5 yıl	2.95±0.76	3.00 (1.00-5.00)	$\chi^2 = 19.011$	<0.001
	6-10 yıl	3.09±0.64	3.00 (1.33-4.50)		
	11-20 yıl	3.42±0.72	3.50 (1.00-5.00)		

z: Mann Whitney U Test İstatistiği, χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği

Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanları bakımından yaş grupları ikili karşılaştırmalarda 25-35 yaş—35-45 yaş, 25-35 yaş—45-55 yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p=0.008, p=0.010).

Duygusal bağlılık puanları bakımından eğitim durumu ikili karşılaştırmalarda Lisans—Lisans üstü, Lisans—Ön lisans, Lisans—Lise arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p=0.001, p=0.020, p=0.021).

Duygusal bağlılık puanları bakımından meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p=0.0012, p<0.001) (Tablo 9).

Tablo 9 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanlarının İkili Karşılaştırmaları

Yaş	p*
25-35 yaş—18-24 yaş	1.000
25-35 yaş—35-45 yaş	0.008
25-35 yaş—45-55 yaş	0.010
25-35 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
18-24 yaş—35-45 yaş	1.000
18-24 yaş—45-55 yaş	1.000
18-24 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
35-45 yaş—45-55 yaş	1.000
35-45 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
45-55 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
Eğitim Durumu	
Lisans—Lisans üstü	0.001
Lisans—Ön lisans	0.020
Lisans—Lise	0.021
Lisans üstü—Ön lisans	0.857
Lisans üstü—Lise	0.867
Ön lisans—Lise	1.000
Meslekte Çalışma Süresi	
0-5 yıl—6-10 yıl	0.945
0-5 yıl—21 yıl ve üzeri	0.386
0-5 yıl—11-20 yıl	0.002
6-10 yıl—21 yıl ve üzeri	1.000
6-10 yıl—11-20 yıl	0.535
21 yıl ve üzeri—11-20 yıl	1.000
Kurumda Çalışma Süresi	

0-5 yıl—6-10 yıl	1.000
0-5 yıl—11-20 yıl	<0.001
6-10 yıl—11-20 yıl	0.204

**Bonferroni Düzeltmeli p değerleri*

18-24 yaş aralığında olan bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puan ortalaması 2.74 ± 0.65 , 25-35 yaş aralığında olan bireylerin 2.89 ± 0.83 , 35-45 yaş aralığında olan bireylerin 3.38 ± 0.80 , 45-55 yaş aralığında olan bireylerin 3.27 ± 0.80 , 55 yaş ve üzerinde olan bireylerin 3.33 ± 0.58 'tür. Yaş gruplarına göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=22.944$, $p<0.001$).

Medeni duruma göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($z=4.896$, $p<0.001$). Evli bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanı bekâr bireylere göre daha yüksektir.

Eğitim durumuna göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=19.499$, $p<0.001$). Eğitim durumları arasında devam bağlılığı puanı ortalamalarına baktığımızda ise en yüksek değer 3.39 ± 0.82 ile lise mezunu bireylerde, en düşük ortalama değer ise 2.83 ± 0.75 ile lisans mezunu bireylerde olduğu belirlenmiştir.

Görevlere göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=38.590$, $p<0.001$). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puan ortalaması 2.89 ± 0.51 , fizyoterapistlerin 3.67 ± 0.71 , laboratuvar teknikerlerinin 3.27 ± 0.73 , hemşirelerin 2.80 ± 0.76 , röntgen teknikerlerinin 2.35 ± 0.40 , ebelerin 2.56 ± 0.81 , diğer görevlerin 3.30 ± 0.85 olduğu belirlenmiştir.

Meslekte çalışma süresine göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=17.039$, $p=0.001$). Meslekte çalışma sürelerinde 0-5 yıl olan bireylerin devam bağlılığı puanı ortalaması 2.84 ± 0.79 ile en düşük iken, 11-20 yıl olan bireylerin 3.37 ± 0.82 ile en yüksek olduğu saptanmıştır.

Kurumda çalışma süresine göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=19.912$, $p<0.001$) (Tablo 10).

Tablo 10 Belirtilen değişken gruplarında bireylerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanlarının karşılaştırılması

		DEVAM BAĞLILIK PUANI		Test İstatistiği	
		Ort±SS	Medyan (Min-Maks)	Z ; χ^2	p
Cinsiyet	Kadın	2.99±0.78	3.00 (1.17-5.00)	z=0.520	0.603
	Erkek	3.05±0.88	3.00 (1.00-5.00)		
Yaş (yıl)	18-24 yaş	2.74±0.65	2.83 (1.33-4.17)	$\chi^2 =22.944$	<0.001
	25-35 yaş	2.89±0.83	2.83 (1.00-5.00)		
	35-45 yaş	3.38±0.80	3.33 (1.50-5.00)		
	45-55 yaş	3.27±0.80	3.50 (1.00-5.00)		
	55 yaş ve üzeri	3.33±0.58	3.00 (3.00-4.00)		
Medeni Durum	Evli	3.21±0.83	3.17 (1.00-5.00)	z=4.896	<0.001
	Bekar	2.72±0.73	2.67 (1.00-4.50)		
Eğitim Durumu	Lise	3.39±0.82	3.50 (1.50-5.00)	$\chi^2 =19.499$	<0.001
	Ön lisans	3.09±0.90	3.00 (1.17-5.00)		
	Lisans	2.83±0.75	2.83 (1.00-5.00)		
	Lisans üstü	2.99±0.75	2.83 (1.33-5.00)		
Görev	Hekim	2.89±0.51	2.83 (2.00-3.67)	$\chi^2 =38.590$	<0.001
	Fizyoterapist	3.67±0.71	3.67 (3.17-4.17)		
	Laboratuvar teknikeri	3.27±0.73	3.25 (2.33-5.00)		

	Hemşire	2.80±0.76	2.83 (1.00-5.00)		
	Röntgen teknikeri	2.35±0.40	2.17 (2.17-3.33)		
	Ebe	2.56±0.81	2.50 (1.33-4.17)		
	Diğer	3.30±0.85	3.33 (1.00-5.00)		
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	2.84±0.79	2.83 (1.00-5.00)	$\chi^2 = 17.039$	0.001
	6-10 yıl	3.06±0.82	3.00 (1.17-5.00)		
	11-20 yıl	3.37±0.82	3.33 (1.67-5.00)		
	21 yıl ve üzeri	3.19±0.79	3.00 (1.00-4.67)		
Kurumda Çalışma Süresi	0-5 yıl	2.86±0.77	2.83 (1.00-5.00)	$\chi^2 = 19.912$	<0.001
	6-10 yıl	3.36±0.89	3.33 (1.00-5.00)		
	11-20 yıl	3.29±0.82	3.17 (1.67-5.00)		

z: Mann Whitney U Test İstatistiği, χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği

Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılık puanları bakımından yaş grupları ikili karşılaştırmalarda 25-35 yaş—35-45 yaş, 18-24 yaş—35-45 yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p=0.002, p=0.002).

Devam bağlılık puanları bakımından eğitim durumu ikili karşılaştırmalarda Lisans—Lise arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p<0.001).

Devam bağlılık puanları bakımından görev ikili karşılaştırmalarda Röntgen teknikeri—Laboratuvar teknikeri, Röntgen teknikeri—Diğer görevler, Ebe—Diğer görevler, Hemşire—Diğer görevler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p=0.041, p=0.005, p=0.023, p<0.001).

Devam bağlılık puanları bakımından meslekte çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p=0.001).

Devam bağlılık puanları bakımından kurumda çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—6-10 yıl, 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p=0.001, p=0.003) (Tablo 11).

Tablo 11 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılık puanlarının İkili Karşılaştırmaları

Yaş	p*
25-35 yaş—18-24 yaş	1.000
25-35 yaş—35-45 yaş	0.002
25-35 yaş—45-55 yaş	0.120
25-35 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
18-24 yaş—35-45 yaş	0.002
18-24 yaş—45-55 yaş	0.051
18-24 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
35-45 yaş—45-55 yaş	1.000
35-45 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
45-55 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
Eğitim Durumu	
Lisans—Lisans üstü	1.000
Lisans—Ön lisans	0.346
Lisans—Lise	<0.001
Lisans üstü—Ön lisans	1.000
Lisans üstü—Lise	0.107
Ön lisans—Lise	0.212
**Görev	
Röntgen teknikeri—Laboratuar teknikeri	0.041
Röntgen teknikeri—Diğer	0.005
Ebe—Diğer	0.023
Hemşire—Diğer	<0.001
Meslekte Çalışma Süresi	
0-5 yıl—6-10 yıl	1.000
0-5 yıl—21 yıl ve üzeri	0.229

0-5 yıl—11-20 yıl	0.001
6-10 yıl—21 yıl ve üzeri	1.000
6-10 yıl—11-20 yıl	0.236
21 yıl ve üzeri—11-20 yıl	1.000
Kurumda Çalışma Süresi	
0-5 yıl—6-10 yıl	0.001
0-5 yıl—11-20 yıl	0.003
6-10 yıl—11-20 yıl	1.000

*Bonferroni Düzeltmeli p değerleri, ** sadece anlamlı değerler verilmiştir.

18-24 yaş aralığında olan bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puan ortalaması 2.64 ± 0.99 , 25-35 yaş aralığında olan bireylerin 2.64 ± 0.79 , 35-45 yaş aralığında olan bireylerin 3.08 ± 0.75 , 45-55 yaş aralığında olan bireylerin 3.07 ± 0.83 , 55 yaş ve üzerinde olan bireylerin 2.83 ± 0.44 olduğu belirlenmiştir. Yaş gruplarına göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=20.318$, $p<0.001$).

Medeni duruma göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($z=3.812$, $p<0.001$). Evli bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanı bekâr bireylere göre daha yüksektir.

Eğitim durumuna göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=17.803$, $p<0.001$). Eğitim durumları arasında normatif bağlılık puanı ortalamalarına baktığımızda ise en yüksek değer 3.08 $\pm$ 0.80 ile lise mezunu bireylerde, en düşük ortalama değer ise 2.58 $\pm$ 0.79 ile lisans mezunu bireylerde olduğu belirlenmiştir.

Görevlere göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=22.845$, $p=0.001$). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puan ortalaması 2.96 ± 0.74 , fizyoterapistlerin 2.75 ± 0.12 , laboratuvar teknikerlerinin 2.92 ± 0.87 , hemşirelerin 2.60 ± 0.80 , röntgen teknikerlerinin 2.35 ± 0.35 , ebelerin 2.30 ± 1.02 , diğer görevleri olan bireylerin 3.01 ± 0.81 olduğu belirlenmiştir.

Meslekte çalışma süresine göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=14.581$, $p=0.002$). Meslekte çalışma sürelerinde 0-5 yıl olan bireylerin normatif bağlılık puanı ortalaması 2.63 ± 0.88 ile en düşük iken, 11-20 yıl olan bireylerin 3.07 ± 0.79 ile en yüksek olduğu saptanmıştır.

Kurumda çalışma süresine göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=16.902$, $p<0.001$). Kurumda çalışma süresi arttıkça Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puan ortalaması artmaktadır(Tablo 12)

Tablo 12 Belirtilen değişken gruplarında bireylerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanlarının karşılaştırılması

		NORMATİF BAĞLILIK PUANI		Test İstatistiği	
		Ort±SS	Medyan (Min-Maks)	Z ; χ^2	p
Cinsiyet	Kadın	2.73±0.78	2.83 (1.00-4.50)	z=0.945	0.345
	Erkek	2.84±0.90	2.83 (1.00-5.00)		
Yaş (yıl)	18-24 yaş	2.64±0.99	2.67 (1.00-5.00)	$\chi^2=20.318$	<0.001
	25-35 yaş	2.64±0.79	2.67 (1.00-4.33)		
	35-45 yaş	3.08±0.75	3.17 (1.33-4.67)		
	45-55 yaş	3.07±0.83	3.00 (1.00-4.50)		
	55 yaş ve üzeri	2.83±0.44	3.00 (2.33-3.17)		
Medeni Durum	Evli	2.92±0.82	3.00 (1.00-4.67)	z=3.812	<0.001
	Bekar	2.56±0.81	2.50 (1.00-5.00)		
Eğitim Durumu	Lise	3.08±0.80	3.00 (1.00-4.33)	$\chi^2 =17.803$	<0.001
	Ön lisans	2.89±0.92	2.83 (1.17-5.00)		

	Lisans	2.58±0.79	2.50 (1.00-4.50)		
	Lisans üstü	2.89±0.65	3.00 (1.33-4.33)		
Görev	Hekim	2.96±0.74	3.17 (1.33-3.67)	$\chi^2 = 22.845$	0.001
	Fizyoterapist	2.75±0.12	2.75 (2.67-2.83)		
	Laboratuvar teknikeri	2.92±0.87	2.83 (1.33-5.00)		
	Hemşire	2.60±0.80	2.58 (1.00-4.50)		
	Röntgen teknikeri	2.35±0.35	2.17 (2.17-3.00)		
	Ebe	2.30±1.02	1.83 (1.00-4.00)		
	Diğer	3.01±0.81	3.00 (1.00-5.00)		
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	2.63±0.88	2.67 (1.00-5.00)	$\chi^2 = 14.581$	0.002
	6-10 yıl	2.85±0.64	3.00 (1.17-4.33)		
	11-20 yıl	3.07±0.79	3.00 (1.33-4.67)		
	21 yıl ve üzeri	2.84±0.81	2.67 (1.00-4.33)		
Kurumda Çalışma Süresi	0-5 yıl	2.65±0.84	2.67 (1.00-5.00)	$\chi^2 = 16.902$	<0.001
	6-10 yıl	3.01±0.76	3.00 (1.00-4.33)		
	11-20 yıl	3.05±0.78	3.08 (1.33-4.67)		

z: Mann Whitney U Test İstatistiği, χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği

Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları bakımından yaş grupları ikili karşılaştırmalarda 25-35 yaş—35-45 yaş, 18-24 yaş—35-45 yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p=0.001, p=0.029).

Normatif bağlılık puanları bakımından eğitim durumu ikili karşılaştırmalarda Lisans—Lise arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p<0.001).

Normatif bağlılık puanları bakımından görev ikili karşılaştırmalarda, Hemşire—Diğer görevler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p=0.005). Normatif

bağlılık puanları bakımından meslekte çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.001$).

Normatif bağlılık puanları bakımından kurumda çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—6-10 yıl, 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.015$, $p=0.015$) (Tablo 13).

Tablo 13 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanlarının İkili Karşılaştırmaları

Yaş	p*
25-35 yaş—18-24 yaş	1.000
25-35 yaş—35-45 yaş	0.001
25-35 yaş—45-55 yaş	0.057
25-35 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
18-24 yaş—35-45 yaş	0.029
18-24 yaş—45-55 yaş	0.180
18-24 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
35-45 yaş—45-55 yaş	1.000
35-45 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
45-55 yaş—55 yaş ve üzeri	1.000
Eğitim Durumu	
Lisans—Lisans üstü	0.258
Lisans—Ön lisans	0.260
Lisans—Lise	<0.001
Lisans üstü—Ön lisans	1.000
Lisans üstü—Lise	1.000
Ön lisans—Lise	0.527
**Görev	
Hemşire—Diğer	0.005

Meslekte Çalışma Süresi	
0-5 yıl—6-10 yıl	0.392
0-5 yıl—21 yıl ve üzeri	1.000
0-5 yıl—11-20 yıl	0.001
6-10 yıl—21 yıl ve üzeri	1.000
6-10 yıl—11-20 yıl	0.985
21 yıl ve üzeri—11-20 yıl	1.000
Kurumda Çalışma Süresi	
0-5 yıl—6-10 yıl	0.015
0-5 yıl—11-20 yıl	0.015
6-10 yıl—11-20 yıl	1.000

*Bonferroni Düzeltmeli p değerleri, ** sadece anlamlı değerler verilmiştir.

3.6.3. Çalışanların İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bulgular

İş Tatmin Ölçek puanı ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.613;p<0.001$, $r=0.631;p<0.001$, $r=0.639;p<0.001$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanı ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.502;p<0.001$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanı ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanı arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.633;p<0.001$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanı ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanı arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.710;p<0.001$) (Tablo 14).

Tablo 14 Ölçek puanları arasındaki ilişki katsayıları

		İş Tatmin Ölçeği	ÖBÖ-Duygusal Bağlılık	ÖBÖ-Devam Bağlılığı	ÖBÖ-Normatif Bağlılık
İş Tatmin Ölçeği	r p				
ÖBÖ-Duygusal Bağlılık	r p	0.613 <0.001			
ÖBÖ-Devam Bağlılığı	r p	0.631 <0.001	0.502 <0.001		
ÖBÖ-Normatif Bağlılık	r p	0.639 <0.001	0.633 <0.001	0.710 <0.001	

r: Spearman İlişki Katsayısı

Tez çalışmasının ana unsuru olan hipotezleri ile alakalı değişkenlerin belirtilmesinin akabinde çalışmanın veri analizi anket yöntemi ile gerçekleştirilmiş olup, demografik verilerinin değerlendirilmesi sonrası elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir;

Yaş değişkenine bakıldığında;

İş Tatmin ölçek puan ortalaması en yüksek olan grup 4.60 ± 0.40 ile 55 yaş ve üzerinde olan bireylerdir. Yaş gruplarına göre bireylerin İş Tatmin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=18.500$, $p=0.001$). İş tatmin ölçek puanları bakımından yaş grupları ikili karşılaştırmalarda 25-35 yaş—35-45 yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.021$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puan ortalaması en yüksek grup 3.28 ± 0.86 ile 45-55 yaş aralığında olan bireylerdir. Yaş gruplarına göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=11.812$, $p=0.001$). Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanları bakımından yaş grupları ikili karşılaştırmalarda 25-35 yaş—35-45 yaş, 25-35 yaş—45-55 yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.008$, $p=0.010$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puan ortalaması en yüksek grup 3.38 ± 0.80 ile 35-45 yaş aralığında olan bireylerdir. Yaş gruplarına göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=22.944$, $p<0.001$). Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılık puanları bakımından yaş

grupları ikili karşılaştırmalarda 25-35 yaş—35-45 yaş, 18-24 yaş—35-45 yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.002$, $p=0.002$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puan ortalaması en yüksek grup 3.08 ± 0.75 ile 35-45 yaş aralığında olan bireylerdir. Yaş gruplarına göre bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=20.318$, $p<0.001$). Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları bakımından yaş grupları ikili karşılaştırmalarda 25-35 yaş—35-45 yaş, 18-24 yaş—35-45 yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.001$, $p=0.029$).

Medeni durum değişkenine göre sonuçlar incelendiğinde;

İş Tatmin ölçek puanları ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($z=4.085$, $p<0.001$). Evli bireylerin İş Tatmin ölçek puanı bekâr bireylere göre daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($z=4.896$, $p<0.001$). Evli bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanı bekâr bireylere göre daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($z=2.772$, $p=0.006$). Evli bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanı bekâr bireylere göre daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($z=3.812$, $p<0.001$). Evli bireylerin Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanı bekâr bireylere göre daha yüksektir.

Eğitim durumu değişkenine göre sonuçlar incelendiğinde;

İş Tatmin ölçek puan ortalaması en yüksek olan grup 3.87 ± 0.94 ile lise mezunu bireylerdir. Eğitim durumuna göre bireylerin İş Tatmin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=22.853$, $p<0.001$). İş tatmin ölçek puanları bakımından eğitim durumu ikili karşılaştırmalarda Lisans—Ön lisans, Lisans—Lise arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.010$, $p<0.001$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=15.512$, $p=0.001$). Eğitim durumları arasında duygusal bağlılık puanı ortalamalarına baktığımızda ise en yüksek değer 3.35±0.72 ile lisansüstü mezunu bireylerde, en düşük ortalama değer ise 2.91±0.79 ile lisans mezunu bireylerde olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık puanları bakımından eğitim durumu ikili karşılaştırmalarda Lisans—Lisansüstü, Lisans—Ön lisans, Lisans—Lise arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.001$, $p=0.020$, $p=0.021$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=19.499$, $p<0.001$). Eğitim durumları arasında devam bağlılığı puanı ortalamalarına baktığımızda ise en yüksek değer 3.39±0.82 ile lise mezunu bireylerde, en düşük ortalama değer ise 2.83±0.75 ile lisans mezunu bireylerde olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılık puanları bakımından eğitim durumu ikili karşılaştırmalarda Lisans—Lise arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0.001$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=17.803$, $p<0.001$). Eğitim durumları arasında normatif bağlılık puanı ortalamalarına baktığımızda ise en yüksek değer 3.08±0.80 ile lise mezunu bireylerde, en düşük ortalama değer ise 2.58±0.79 ile lisans mezunu bireylerde olduğu belirlenmiştir. Normatif bağlılık puanları bakımından eğitim durumu ikili karşılaştırmalarda Lisans—Lise arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0.001$).

Meslek grubuna göre sonuçlar incelendiğinde;

İş Tatmin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=28.862$, $p<0.001$). Bireylerin görevler arasında İş Tatmin ölçek puanı ortalaması en yüksek 3.90±1.56 ile fizyoterapist bireylerde, en düşük ortalama puan ise 3.28±0.89 ile hemşirelerdedir. İş tatmin ölçek puanları bakımından görev ikili karşılaştırmalarda Hemşire—Diğer görevler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0.001$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanı ortalamalarına baktığımızda ise en yüksek değer 3.42±0.59 ile fizyoterapistlerde, en düşük ortalama değer ise 2.53±1.10 ile ebelerde olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=38.590$, $p<0.001$). Meslek grupları arasında devam bağlılığı puanı ortalamalarına baktığımızda en yüksek değer 3.67±0.71 ile fizyoterapistlerde, en düşük

ortalama değer ise 2.35 ± 0.40 ile röntgen teknikerlerinde olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılık puanları bakımından görev ikili karşılaştırmalarda Röntgen teknikeri—Laboratuvar teknikeri, Röntgen teknikeri—Diğer görevler, Ebe—Diğer görevler, Hemşire—Diğer görevler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.041$, $p=0.005$, $p=0.023$, $p<0.001$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=22.845$, $p=0.001$). Meslek grupları arasında normatif bağlılık puan ortalamalarına baktığımızda en yüksek değerin 3.01 ± 0.81 ile diğer görevlilerin, en düşük ortalama değer ise 2.30 ± 1.02 ile ebelerde olduğu belirlenmiştir. Normatif bağlılık puanları bakımından görev ikili karşılaştırmalarda, Hemşire—Diğer görevler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.005$).

Meslekte alışma süresine göre sonuçlar incelendiğinde;

İş Tatmin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=15.767$, $p=0.001$). Meslekte alışma sürelerinde 0-5 yıl olan bireylerin İş Tatmin ölçek puanı ortalaması 3.40 ± 0.98 ile en düşük iken, 11-20 yıl olan bireylerin 3.94 ± 0.77 ile en yüksek olduğu saptanmıştır. İş tatmin ölçek puanları bakımından meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.001$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=14.543$, $p=0.002$). Meslekte alışma sürelerinde 0-5 yıl olan bireylerin duygusal bağlılık puanı ortalaması 2.93 ± 0.79 ile en düşük iken, 11-20 yıl olan bireylerin 3.36 ± 0.70 ile en yüksek olduğu saptanmıştır. Duygusal bağlılık puanları bakımından meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.0012$, $p<0.001$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağlılığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=17.039$, $p=0.001$). Meslekte alışma sürelerinde 0-5 yıl olan bireylerin devam bağlılığı puanı ortalaması 2.84 ± 0.79 ile en düşük iken, 11-20 yıl olan bireylerin 3.37 ± 0.82 ile en yüksek olduğu saptanmıştır. Devam bağlılık puanları bakımından meslekte çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.001$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağlılık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=14.581$, $p=0.002$). Meslekte alışma sürelerinde 0-5 yıl olan

bireylerin normatif bağıllık puanı ortalaması 2.63 ± 0.88 ile en düşük iken, 11-20 yıl olan bireylerin 3.07 ± 0.79 ile en yüksek olduğu saptanmıştır. Normatif bağıllık puanları bakımından meslekte çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.001$).

Kurumda çalışma süresine göre sonuçlar incelendiğinde;

İş Tatmin ölçek puan ortalaması 0-5 yıl olan bireylerin 3.41 ± 0.95 , 6-10 yıl olan bireylerin 3.75 ± 0.83 , 11-20 yıl olan bireylerin 3.94 ± 0.75 'tir. Kurumda çalışma süresine göre bireylerin İş Tatmin ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=18.289$, $p<0.001$). İş tatmin ölçek puanları bakımından meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.001$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağıllık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=19.011$, $p<0.001$). Kurumda çalışma süresi arttıkça Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağıllık puan ortalaması artmaktadır. Duygusal bağıllık puanları bakımından meslekte çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.0012$, $p<0.001$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği devam bağıllığı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=19.912$, $p<0.001$) (Tablo 8). Devam bağıllık puanları bakımından kurumda çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—6-10 yıl, 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.001$, $p=0.003$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağıllık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=16.902$, $p<0.001$). Kurumda çalışma süresi arttıkça Örgütsel Bağlılık ölçeği normatif bağıllık puan ortalaması artmaktadır. Normatif bağıllık puanları bakımından kurumda çalışma süresi ikili karşılaştırmalarda 0-5 yıl—6-10 yıl, 0-5 yıl—11-20 yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p=0.015$, $p=0.015$).

İş Tatmin Ölçek puanı ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.613$; $p<0.001$, $r=0.631$; $p<0.001$, $r=0.639$; $p<0.001$). Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanı ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanı

arasında orta düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.502;p<0.001$). Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanı ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanı arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.633;p<0.001$). Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanı ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanı arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.710;p<0.001$).

Yukarıda belirtilen sonuç verilerinin ışığında iş tatmininin sağlık çalışanlarının yaşları ilerledikçe arttığı görülmektedir. Kişilerin yaşları ilerledikçe belirli bir olgunluğa erişerek yaptıkları işten haz aldıkları ortaya konmuştur. Aynı zamanda evli olan çalışanların bekâr çalışanlara oranla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu duruma bekâr ve genç çalışanların yaptıkları işten haz almadıkları, diğer kurumların tekliflerine açık oldukları ve aynı zamanda önceliklerinin aile geçimini sağlamak olmaması da sebep gösterilebilir.

İş tatmini ölçek puanının lise mezunu çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu da eğitim düzeyi lise olan çalışanların yaptıkları işleri severek yaptıklarını ortaya koymaktadır.

Yapılan bu araştırmada fizyoterapistlerin iş tatmini oranları diğer meslek gruplarına göre en yüksek olduğu görülmüştür. İş tatmini ölçek puanının ortalaması en düşük olan meslek grubu hemşireliktir. Buna sebep olarak hemşirelerin yoğun çalışma koşulları, fazla mesai altında çalışmaları, nöbet usulü çalışma şartları ve yapılan işin karşılığının ücret olarak tatmin edici olmaması gösterilebilir.

Araştırmanın yapıldığı kurumda uzun süredir çalışan kişilerin ve meslekte çalışma süresinin fazla olduğu kişilerin iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum kurumda çalışanların yaptıkları işi benimsemiş olmaları ve işe karşı alışkanlıkları önemli etkenlerdir.

Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık düzeyi 55 yaş üzeri çalışanlarda en yüksek ortalamaya sahiptir. Artık iş hayatında belirli olgunluğa erimiş olan çalışanlar örgütün amaçlarını kendi amaçları olarak görüp o doğrultuda çalıştığı söylenebilir. Aynı zamanda evli olan çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin bekâr çalışanlara oranla daha yüksek olduğu ortaya konmaktadır.

Eğitim düzeyi de yaş faktörü gibi yükseldikçe çalışanlarda duygusal bağlılık düzeyi yükselmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışan kendisine verilen statü ve sorumluluğu layıkıyla yerine getirmek istemektedir. Bu sebeple kendisi de bu istek doğrultusunda kurumun

amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri ile özdeşleştireceğinden duygusal bağlılığı artacaktır.

İş tatmininde olduğu gibi meslekte ve kurumda çalışma süresi arttıkça duygusal bağlılık düzeyi artmaktadır. İş görenin kurumda uzun süre çalışmış olması o kurum ile arasında bir bağ oluşturmaya sebep olmaktadır. Kurumu ileri taşımayı öncelikleri arasına alan çalışan kurum için daha verimli çalışacaktır.

Kurumda çalışan iş görenlerin ileriki yaşlarında devam bağlılıklarının arttığı görülmektedir. Bunun yanı sıra evli çalışanların devam bağlılıkları bekâr çalışanlara oranla daha yüksektir. Evli iş görenler ekonomik düzeyleri ve refah seviyelerini yüksek tutabilmek için çalıştıkları kurumdan ayrılmak isteseler bile maddi nedenlerden dolayı ayrılamadıkları söylenebilir.

Devam bağlılığı ortalama puanına bakıldığında lise mezunları en yüksek puanlamaya sahiptir. Eğitim düzeyleri düşük olduğundan dolayı başka bir kurumda iş bulma ihtimallerinin düşük olması sebep gösterilebilir. İş gören mevcut işini bırakmayı göze alamayıp kurumda çalışmaya devam etmek istediği düşünülebilir.

Meslek gruplarına göre devam bağlılığı en yüksek fizyoterapistlerde, en düşük röntgen teknisyenlerinde çıkmıştır. Aynı zamanda meslekte çalışma süresi artıkça devam bağlılığı artmaktadır.

Normatif bağlılığın ortalama puanlarına bakıldığında yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekte ve kurumda çalışma süreleri parametreleri incelendiğinde duygusal bağlılıkta var olan aynı anlamlı farklılıklar mevcut olduğu görülmektedir. Ancak meslek gruplarına göre bakıldığında normatif bağlılıkta devam bağlılığından farklı olarak fizyoterapistlerin değil diğer personelin bağlılık düzeyinin yüksek olduğu, röntgen teknisyenlerinin değil ebelerin bağlılık düzeyinin düşük olduğu görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişten günümüze kadar çeşitli şekillerde örgütler oluşturulmuş olup, günümüz teknolojik imkânları, eğitim olanakları ve çalışma standartlarının değişmesi ile iş hayatı farklı bir boyut kazanmıştır. Özellikle iş görenlerin yöneticiler tarafından psikolojik olarak desteklenmesinin gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu sebeple iş tatmini açısından birçok çalışma yapılmış olup, bu çalışmalarda iş tatminini etkileyen faktörler ortaya konmuştur. Bunlar bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu faktörlerin iş tatminine olan etkileri ele alınmış olup elde edilen veriler bulgular kısmında sunulmuştur.

Bir kurumda en önemli öge insandır. Sağlık sektöründe insan faktörünün önemi daha da artmaktadır. Bu sebeple yöneticiler iş görenlerin bağlılıklarını önemsemeli, çalışanları verimli bir şekilde yönetmeli ve iş tatminlerini arttırarak üst düzeyde tutmalıdır. Kişinin tatminin arttırılması için onu motive edecek unsurlar kullanılmalıdır. Bu faktörler göz önüne alındığında çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir. İş gören ve örgüt arasındaki ilişki ve bağlılığı etkileyen faktörlerin günümüz koşullarında farklı bir boyut kazandığı için yapılan bu güncel çalışmanın sonuçları önem arz etmektedir.

Çalışanın kurumdan beklentilerinin karşılanması iş görenin daha verimli çalışmasına, bu verimli çalışmada kurumun rekabet ortamında yükselmesini sağlayacaktır. Beklentileri karşılanan iş gören kurumun amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri ile özdeşleştirerek daha verimli çalışacaktır. Bir çalışanın örgütsel bağlılığı ne kadar yüksek olursa kurumdan ayrılma düşüncesi o kadar az olur. Dolayısıyla kurumlarda iş gören devir hızı ve buna bağlı olarak maliyet düşecektir.

Yapılan bu çalışmanın amacı da, sağlık alanında iş görenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişki olduğunu ve iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik, bireysel ve örgütsel faktörlere göre değişkenlik gösterip göstermediğini tespit etmektir.

Bu doğrultuda İstanbul ili Arnavutköy Devlet Hastanesi çalışanları arasından kolaydan örneklem yöntemiyle 300 çalışana uygulanan anket ve ölçek verileri grafiksel olarak ve Shapiro-Wilks testi ile değerlendirilmiş olup, değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerinin gösteriminde Ortalama $\pm$ SS (standart sapma) ve Medyan (Minimum-Maksimum) değerleri kullanılmıştır. Cinsiyet, medeni duruma göre İş Tatmin Ölçek puanı ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık puanlarının karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi kullanılarak değerlendirilmiştir.

Çalışma sonucunda ortaya çıkan tüm veriler göz önüne alındığında, araştırmanın başında ortaya koyulmuş tüm hipotezlerin desteklendiği görülmüştür. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçları daha önce yapılan araştırmaların geneli ile uyumludur.

İş tatmini yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu saptanmıştır. Kurumların sektörde başarılı olabilmesi çalışanların verimli çalışmasına bağlıdır. Bu sebepten ötürü kurumların, iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini yüksek tutmaları gerekmektedir. İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olduğunda kurumda iş gören devir hızı artacak, çalışanların performanslarında düşme olacak, insan kaynakları etkin kullanılamadığından maliyetler artacaktır.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramı sağlık sektörü için ayrıca önemlidir. Sektörün çok branşlı ve karmaşık bir yapısı olması sebebi ile hizmet alan, hizmet veren ve yönetim açısından insan unsuru en önemli faktördür. Hizmet kalitesinin artırılması ve sektörde yaşanan olumsuz deneyimlerin en aza indirilebilmesini sağlayabilmek için çalışanlara verilen mesleki eğitimler dışında örgüt ve çalışan arasındaki bağları kuvvetlendirecek planlamalar yapılmalıdır. Çalışanların tatmin düzeyini arttırarak örgütsel bağlılıkları sağlandığında bunun etkileri olumlu yönde sahaya yansıyacaktır. Sağlık sektöründe yöneticiler çalışanların ücret politikaları, adil yönetim tarzı ve iyileştirilmiş çalışma koşulları bakımından beklentilerini karşılamalıdır.

KAYNAKÇA

- Abdulla, Mohamed H. A. ve Jason D. Shaw. "Personal Factors and Organizational Commitment: Main and Interactive Effects in the United Arab Emirates". *Journal of Managerial Issues*. Vol: XI, No: 1 (Spring 1999): 77- 93.
- Akanbi, P. A. ve Itiola, K. A. (2013). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment among health workers in Ekiti State, Nigeria. *Journal of Business and Management Sciences*, 1(2), 18-22.
- Akgül, Recep (2020). Öğretmenlerin Algısal Mobbing Algılarının Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yalnızlık Düzeyleri ile İlişkisi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
- Allen, Natalie J. and John P. Meyer. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1990, ss.1-18.
- Balay, Refik; (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, Ankara, 192s.
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Baltaş A, Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Oluşturma ve Liderlik, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2000'den aktaran Nuran Akşit Aşık, a.g.e, s. 40.
- Barnard, Chester i. The Functions of The Executive. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1988
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 1(2), 16-29
- Baştemur, Y. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma, Kayseri, 2006, s.9'den aktaran Emine Dağdeviren Gözen, a.g.e, s. 27.
- Bayrak Kök, S. (2010). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 291-317.
- Baysal, A.C., Çalışma Yaşamında İnsan, Avcıol Basım, İstanbul, 1993.
- Bozkurt, Öznur, İlhan Bozkurt. "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi FaktörlerinEğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması".DoğuÇ Üniversitesi Dergisi. c. 9. s.1 (2008): 1-18.
- Britt, T. W., ve Stetz, M. C. (2004). Work-Relevant Values Strengthen the Stressor- Strain Relation in Elite Army Units (Elit Ordu Birimlerindeki Stres-Şekil Değiştirme İlişkisini Güçlendiriyor). *Military Psychology*. 16(1). 1-17.

- Buchko, Aaron A.; Laurence G. Weinzimmer ve Alexander V. Sergeyev.” Effects of Cultural Context on the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment: A Study of Russian Workers”. Journal of Business Research. Vol: 43, Issue: 3 (November 1998): 109-116.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum.(25. Baskı), Ankara: Pegem Akademi. CABI, Emine (2009), Öz-Düzenlemeye Dayalı Karma Öğrenimin Öğrenci Başarısı ve Motivasyonuna Etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Camp, S. D. (1994). Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach. The Prison Journal, 74(3), 279-305. (Ergeneli A. , Eryiğit M. 2001)
- Çalışkan, Z. “ İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama”, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu, , 2005, s. 10’dan aktaran Deniz Derya Aktay, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, s. 17.
- Çarıkçı, İ. H., ve Oksay, A. (2004). Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 9(2). 157-172.
- Dağlı, A. , Elçiçek, Z. Ve Han, B. Örgütsel Bağlılık ölçeği’nin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Güz -2018 Cilt:17 Sayı:68 (1765-1777)
- David E. Terpstra ve Andre L. Honoree, “Job Satisfaction And Pay Satisfaction Levels Of University Faculty By Discipline Type And By Geographic Region”, Education, Vol.124, Issue 3, (Spring2004), s528-539, 12s, 3 charts, s.528,529
- David Mercer, “ Job Satisfaction and The Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction”, School Leadership and Management, Vol.17,No.1,(1997),s.58.
- Eren, Erol. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım, 2004.
- Ergeneli, A. ve Eryiğit, M. Öğretim Elemanları İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:19, 2, Ankara, 2001, s. 159’dan aktaran Emine Dağdeviren Gözen, a.g.e, s. 24.
- Etzioni, Amital Modern Organizations. Englewood Cliffs, New Jersey^ Prentice-Hall, Inc., 1964.
- Fred Luthans, Organizational Behavior, 5. Baskı, New York: Mc Graw Hill Company,1989,s.176.
- Geylan, R. Personel Yönetimi. Eskişehir: Birlik Ofset, 2001.

- Güler, M., & Gümüştekin, G. (2022). Örgüt Kültürünün Kadın Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Ve Performansına Etkisi. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 246-260.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York.
- Hoş, C. & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi . *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 20 (4) , 1-24 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduiibfd/issue/20857/223761>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*. 92(5). 1332–1356.
- Hunt, Shelby D.; Lawrence B. Chonko ve Van R. Wood. “Organizational Commitment and Marketing”. *Journal of Marketing*. Vol: 49, (Winter 1985): 112-128.
- İnce, M., Gül, H. *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık* Ankara: Çizgi Kitabevi, 2005.
- Katz, Daniel ve Robert L. Kahn. *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Çeviri: Halil Can ve Yavuz Bayar. Ankara: Doğan Basımevi, 1977.
- Kırel, Ç., “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini Ve İş Bağlılığı İlişkisi” *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 1999, C: 28, S: 2, s. 159’dan aktaran Emine Dağdeviren Gözen, a.g.e, s. 24.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1st Ed. 1297-1349.
- Loke, J. Chiok Foong “Leadership Behaviours: Effects On Job Satisfaction, Productivity And Organizational Commitment”, *Journal of Nursing Management*, 9, (2001), s191-204, 14s, s.193.
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X. & While, A.E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review”. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 10-17.
- Lucy A. Newton ve Lynn Mcfarlane Shore, “A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition”, *Academy of Management Review*, Vol. 17, No.2, (1992), s.277; Rosabeth Moss Kanter , “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, *American Sociological Review*, Vol. 33, No.4, (1968), s.499-500.
- Meyer, John P. And Natalie J. Allen. “A Three-Components Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, Vol: 1, No:1, Spring 1991, ss.61-89.
- Mir, A., Mir & Mosca, R. & Joseph, B. (2002). The new age employee: an exploration of changing employee – organization relations, *Public Personnel Management*, Vol. 31, No. 2, Summer, 187-200.

- Nijhof vd. (1998). Employee Commitment in Changing Organisations: An Exploration. Journal of European Industrial Training, 243-248
- Obeng, Kofi ve Isaiah Ugboro; (2003), “Organizational Commitment among Public Transit Employees: An Assessment Study”, Journal of the Transportation Research Forum, 57(2), ss. 83-98.
- Petty, Gregory C., Brewer, Ernest W. ve Brown, Beth., “Job Satisfaction Among Employees Of A Youth Development Organization”, Child & Youth Care Forum, Vol.34, Issue 1, Feb2005, s57-73, 17s, 3 charts. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. pearson. Robert P. Edward. E. Lawler, Motivation in Work Organizations, California: California Brooks, 1973,s.192.
- Schmerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. (2002). Managing Organizational Behaviour (Cilt 7). Wiley. New York.
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. Human Relations. 39(11). 1005-1016.
- Spector, P. E. (1997) Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences, London: Sage.
- Swales, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures, International Journal of Management Reviews, Vol. 4, Iss. 2, 155-178.
- Ugboro, Isaiah & Obeng, Kofi (2000). “Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction In Total Quality Management Organizations: An Empirical Study”, Journal of Quality Management, Sayı 5.
- Wagner, J. ve Hollenbeck, J. (2010). Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage. New York: Routledge.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organization a normative view, Academy of Management Review, Vol. 7, No. 3, 418-428.
- Yalçın, A. ve F. Nur İplik; (2005), “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), ss. 395-412.

EKLER

Ek-1



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

Toplantı No	Toplantı Tarihi	Toplantı Saati	Toplantı Yeri
2023 – 06	11.08.2023	14.00	Online

KARAR NO: 2023-06-130: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı 221427049 numaralı Kübra AKTÜRK' ün "Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" konulu çalışması görüşüldü yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 18.01.2023 tarih ve 2023-02 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

11.08.2023

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU VE ANKET FORMU

... / ... / 2023

Sayın Katılımcı;

Sizi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümü tezli yüksek lisans öğrencisi Kübra AKTÜRK tarafından yürütülen “Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu çalışmada İstanbul ili Arnavutköy Devlet Hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi ve sağlık çalışanlarının iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Kuşkusuz çok değerli zamanınızın bir kısmını alacak olan bu anketi yanıtlama konusunda göstereceğiniz özen, iş birliği ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Yukarıda amacı ve içeriği belirtilen bu araştırma ile ilgili bilgiler tarafıma aktarıldı. Bu bilgilerden sonra araştırmaya katılımcı olarak davet edildim. Bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğim takdirde gerek araştırma yürütülürken gerekse yayımlandığında kimliğimin gizli tutulacağı konusunda güvence aldım. Bana ait verilerin kullanımına izin veriyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin dikkatle korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden çekilebilirim. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana herhangi bir ödeme yapılamayacaktır. Araştırma ile ilgili bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Bu çalışmaya hiçbir baskı altında kalmadan kendi bireysel onayım ile katılıyorum.

Katılımcının Adı- Soyadı:
İmzası:
Adresi (varsa telefon no):

Açıklamaları yapan araştırmacının
Adı- Soyadı:
İmzası:

Cinsiyet	() Kadın () Erkek
Yaş (yıl)	()18-24 ()25-35 ()35-45 ()45-55 ()55 ve üzeri
Medeni durumunuz	() Evli () Bekar
Eğitim durumunuz	() Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisans üstü
Göreviniz	() Hekim ()Fizyoterapist () Laboratuvar Tek. () Hemşire () Röntgen Tek () Ebe () Diğer:.....
Meslekte çalışma süresi (yıl)	()0-5yıl ()6-10 yıl ()11-20 yıl ()21 yıl ve üzeri
Kurumda çalışma süresi (yıl)	()0-5yıl ()6-10 yıl ()11-20 yıl ()21 yıl ve üzeri

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1)	İşimi severek yaparım.					
2)	Mutluluğu işimdeyken buluyorum.					
3)	Mevcut işimden memnunum					
4)	İşimi keyifli buluyorum.					
5)	İş yerinde zaman iyi geçiyor.					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum Tamamen Katılıyorum
1)	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2)	Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3)	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
4)	Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
5)	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.					
6)	Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7)	Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8)	Çalıştığım kurumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9)	Şu anda kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10)	Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11)	Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12)	Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13)	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
14)	Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15)	Çalıştığım kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16)	Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17)	Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18)	Bu kuruma çok şey borçluyum.					