

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



**ŞANLIURFA İLİNDE BİR ÖZEL SAĞLIK KURULUŞUNDA ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞIN İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Songül HÜLAGU

**Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Programı**

OCAK, 2022

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



**ŞANLIURFA İLİNDE BİR ÖZEL SAĞLIK KURULUŞUNDA ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞIN İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Songül HÜLAGU
(Y2016.130009)**

**Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Programı**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir GÜÇLÜ

OCAK, 2022

ONAYFORMU



ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Şanlıurfa İlinde Bir Özel Sağlık Kuruluşunda Örgütsel Bağlılığın İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve etik geleneklere aykırı düşecek bir davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla beyan ederim. (07/02/2022)

Songül HÜLAGU

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında sağlık kuruluşlarında görev yapan sağlık personellerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin iş doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi araştırılması amaçlanmıştır.

Sağlık kuruluşlarında görev yapan personellerin örgütsel bağlılık ve iş doyum üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bulunan sonuçlara göre kurumların sağlık personellerini motive edici sağlık politikalarının geliştirilmesi önemli görülmüştür.

Tez çalışmamın her aşamasında; sabır, anlayış ve içten desteğini hissettiğim danışan hocam; Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir GÜÇLÜ 'ye, eğitim sürecim boyunca yanımda olan ve beni destekleyen, değerli arkadaşım Samet Cihan YAVUZ' a, hayatım boyunca destekleri ve fedakârlıklarıyla daima yanımda olan sevgili aileme; annem Feride HÜLAGU, babam İbrahim HÜLAGU' ya ve kız kardeşim Merve HÜLAGU' ya yanımda olduklarını hissettirdikleri için sonsuz şükranlarımı sunarım.

Ocak, 2022

Songül HÜLAGU

ŞANLIURFA İLİNDE BİR ÖZEL SAĞLIK KURULUŞUNDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞ DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Günümüzde yapılan çalışmalar, ortak bir çalışma alanı paylaşılan kurumlarda örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalardan yola çıkılarak yapılan bu tez çalışmasında sağlık çalışanları bağlamında örgütsel bağlılık ve iş doyumunun nasıl bir ilişki içerisinde olduğu ve bu sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık ile iş doyumunu düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Yapılan araştırmanın birinci ve ikinci bölümünde örgütsel bağlılık ve iş doyum kavramlarının neler olduğu ve temel özellikleri Türkçe ve Yabancı kaynaklar kullanılarak açıklamıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde, ilk iki bölümdeki bilgilerin ışığında veri toplanması sırasında kullanılan gereç ve yöntem bilgileri paylaşılmıştır.

Söz konusu tez çalışması Şanlıurfa’da özel bir hastanede görev yapan 275 personel ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem grubuna Allen-Mayer Örgütsel Bağlılık Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve sosyo-demografik bilgi formu verilmiştir. Toplanan veriler SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Toplanan verilerin dağılımı normallik göstermediği için parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumunun güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun çeşitli demografik özelliklere göre de farklılaştığı saptanmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, literatürde daha önce elde edilen bulgular ile karşılaştırılmış ve bulguların ortaya çıkma nedenleri tartışılmıştır. Ayrıca elde edilen sonuçlara göre çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, Sağlık Çalışanları



INVESTIGATION OF THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB SATISFACTION IN A PRIVATE HEALTH INSTITUTION IN SANLIURFA

ABSTRACT

Recent studies show that organizational commitment and job satisfaction are in a positive relationship in institutions where a common workspace is shared. In this thesis study, which was based on these studies, it was investigated how organizational commitment and job satisfaction are related in the context of health workers and whether organizational commitment and job satisfaction levels differ according to the demographic characteristics of these health workers.

In the first and second parts of the research, the concepts of organizational commitment and job satisfaction and their basic features are explained using Turkish and foreign sources. In the third part of the study, information on the materials and methods used during data collection was shared in the light of the information in the first two parts.

This thesis study was carried out with 275 personnel working in a private hospital in Şanlıurfa. Allen-Mayer Organizational Commitment Scale, Job Satisfaction Scale and socio-demographic information form were given to this sample group. The collected data were analyzed using the SPSS 22.0 package program. Non-parametric tests were used because the distribution of the collected data did not show normality. The findings obtained as a result of the research reveal that there is a strong and positive relationship between organizational commitment and job satisfaction in healthcare workers. In addition, it has been determined that organizational commitment and job satisfaction differ according to various demographic characteristics. The findings obtained within the scope of the study were compared with the findings obtained previously in the literature and it was discussed why these findings emerged. In addition, various suggestions were made according to the results.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Health Workers



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	xiii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvii
I. GİRİŞ	1
II. LİTERATÜR TARAMASI	5
A. Sağlık ve Sağlık Hizmetleri	5
1. Sağlık	5
2. Sağlık Hizmetleri	5
B. Örgüt ve Örgütsel Bağlılık.....	6
1. Örgüt	6
2. Örgütsel Bağlılık.....	7
C. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	13
1. Etzioni'nin Sınıflandırması	14
2. Kenter'in Sınıflandırılması	15
3. Mowday'ın Sınıflandırması	16
4. Meyer ve Allen Sınıflandırılması.....	18

D. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	21
1. Tutumsal Yaklaşım	21
2. Davranışsal Bağlılık	21
3. Çoklu Yaklaşım.....	22
E. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	22
1. Örgütsel Bağlılık ve Yaş	23
2. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet	24
3. Örgütsel Bağlılık ve Medeni Durum.....	25
4. Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Düzeyi.....	25
F. Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık	26
G. İş Doyumu.....	27
1. İş Doyumu Tanımı	27
2. İş Doyumunun Önemi	28
H. İş Doyumu ile İlgili Teori ve Yaklaşımlar	35
1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi (MASLOW)	35
2. Var Olma, Beraber Olma ve Gelişme Teorisi (ERG teorisi Alderfer).....	37
3. Başarma İhtiyacı Teorisi (Mc. Clelland).....	38
4. Eşitlik Teorisi (Adams).....	40
İ. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	41
1. Kişisel Faktörler	41
a. İş Doyumu ve Yaş İlişkisi.....	43
b. İş Doyumu ve Eğitim Düzeyi İlişkisi	43
c. İş Doyumu ve Medeni Durum İlişkisi	44
d. İş Doyumu ve Cinsiyet İlişkisi	44
e. İş Doyumu ve Hizmet Süresi İlişkisi	45
2. Örgütsel Faktörler	45

a. Ücret	45
b. Terfi	46
c. İşin Niteliği	47
d. Ödüller	47
e. Liderlik	47
f. Sosyal Etkileşim ve Grupla Çalışma	48
g. Çalışma Şartları	48
h. İş Güvenliği	49
i. Adil Politikaların Uygulanması	49
j. İletişim	50
3. İş Analizi	50
J. Yönetim Tarzı	51
K. İş Doyumu Sağlandığında Ortaya Çıkan Sonuçlar	52
1. Yüksek Moral Sağlanması	53
2. Çalışanların İşlerine Bağlanması	54
3. İşyerinde Bütünleşme Sağlanması	55
L. İş Doyumunun Bireysel ve Örgütsel Sonuçları	55
1. Bireysel Sonuçlar	56
2. Örgütsel Sonuçlar	57
M. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi	57
III. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ	59
A. Araştırmanın Amacı ve Önemi	59
B. Araştırma Deseni	60
C. Evren ve Örneklem	61
D. Araştırmanın Sınırlılıkları	64
E. Araştırmanın Hipotezleri	64

F. Veri Toplama Yöntemi	65
G. Veri Toplama Araçları	65
H. Araştırma İzinleri	67
İ. Veri Analizi ve İndekslerin Hesaplanması	67
IV. ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR	69
A. Araştırma Ölçeğinin Güvenirlik (İçsel Tutarlılık) Analiz Sonuçları	69
B. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri	70
C. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Verileri Normallik Testi	72
D. İstatistikî Analiz Sonuçları.....	76
1. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Ortalama Puanlarının Değerlendirmeleri.....	91
a. Örgütsel Bağlılık (Duygusal Bağlılık) Boyutu Açısından Değerlendirme	91
b. Örgütsel Bağlılık (Devamlılık Bağlılığı) Boyutu Açısından Değerlendirme	92
c. Örgütsel Bağlılık (Normatif Bağlılık) Boyutu Açısından Değerlendirme	93
d. İş Doyumu (İçsel Doyum) Boyutu Açısından Değerlendirme	94
e. İş Doyumu (Dışsal Doyum) Boyutu Açısından Değerlendirme.....	95
f. Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Alt Boyutları Ortalamaları.....	96
E. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Korelasyon Analizi Sonuçları.....	98
V. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	101
A. Tartışma	101
B. Sonuç ve Öneriler	107
VI. KAYNAKÇA	111
EKLER.....	129
ÖZGEÇMİŞ.....	137

KISALTMALAR

DSÖ : Dünya Sağlık Örgütü

İKY : İnsan Kaynakları Yönetimi

SSK : Sosyal Sigortalar Kurumu





ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1.	Örneklem Büyüklükleri Tablosu	62
Çizelge 2.	Araştırma Hipotezleri	65
Çizelge 3.	Ölçeklerin Cronbach Alfa İndeks Değerleri	68
Çizelge 4.	Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Analiz Sonuçları.	69
Çizelge 5.	İş Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik Analiz Sonuçları.	70
Çizelge 6.	Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Ölçeklerinin Güvenilirlik Analiz Sonuçları.	70
Çizelge 7.	Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.	71
Çizelge 8.	Araştırmadan Elde Edilen Verilerin Normallik Testi.	72
Çizelge 9.	Cinsiyet Değişkeni Bakımından Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Alt Boyutları Puan Ortalamasını İncelemek İçin Yapılan Mann Whitney- U Testi Sonuçları	77
Çizelge 10.	Medeni Durum Açısından Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Alt Boyutları Puan Ortalamasını İncelemek İçin Yapılan Mann Whitney- U Testi Sonuçları	78
Çizelge 11.	Puan Ortalamalarını Yaş Grupları Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları	80
Çizelge 12.	Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Eğitim Durumu Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.	81
Çizelge 13.	Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Yaptıkları Görevler Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.	84
Çizelge 14.	Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Yaptıkları Aylık Gelir Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.	87

Çizelge 15. Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Çocuk Sayısı Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.	88
Çizelge 16. Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Toplam Çalışma Süresi Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.	90
Çizelge 17. Sağlık Çalışanların Örgütsel Bağlılık (Duygusal Bağlılık) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	92
Çizelge 18. Sağlık Çalışanların Örgütsel Bağlılık (Devam Bağlılığı) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	93
Çizelge 19. Sağlık Çalışanların Örgütsel Bağlılık (Normatif Bağlılık) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	94
Çizelge 20. Sağlık Çalışanların İş Doyumu (İçsel Doyum) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	95
Çizelge 21. Sağlık Çalışanların İş Doyumu (Dışsal Doyum) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	96
Çizelge 22. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Ortalamaları	97
Çizelge 23. Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı ve Normatif Bağlılık Puanları Tablosu.....	97
Çizelge 24. İçsel ve Dışsal Doyum Puanları Tablosu	97
Çizelge 25. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Korelasyon Analizi	99
Çizelge 26. Hipotezlerin Kabul ve Red Çizelgesi.....	106

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.	Örgütsel Bağlılığın Davranışsal Bakış Açısı İle Değerlendirilmesi.....	18
Şekil 2.	Allen ve Meyer Tarafından Yapılan Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmasının Alt Boyutları.....	20
Şekil 3.	İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Maslow)	35
Şekil 4.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği..	73
Şekil 5.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği.....	73
Şekil 6.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyutu Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği.....	74
Şekil 7.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği.....	74
Şekil 8.	İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği.....	75
Şekil 9.	İş Doyumu Ölçeği İçsel Doyum Alt Boyutu Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği	75
Şekil 10.	İş Doyumu Ölçeği Dışsal Doyum Alt Boyutu Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği	76



I. GİRİŞ

İnsanlar hayatını idame etmek ve temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaya, yaşam kalitesini yükseltmeye yönelik girişimlerde bulunurlar. Bu nedenle, sürekli olarak iş yaşamında aktif rol oynamaktadırlar. Bireyler, sosyal bir varlık olmakla birlikte ihtiyaçları da sınırsızdır. Yaşamlarını devam ettirmek için üretmeye ve topluma faydalı olmaya çalışırlar. Yapılan araştırmalara göre; insanlar yaşamlarının %70'ini iş ve çalışma ortamında geçirmektedirler. İş ortamı, kişileri profesyonel olarak başarılı olma arzusuna kapılmasına neden olarak, kendi refahını unutturacak ve daha fazla iş yaşamına yoğunlaşarak sosyal yaşamdan soyutlanmış hissi verebilir. Daha fazla iş yaşamına yoğunlaşan bireyler daha iyi sağlık, zindelik, daha fazla örgütsel bağlılık, iş doyumu, hedeflerine ulaşma, birey ve aile mutluluğuna sahip olurlar. Çalışan ve üretken olan ve böylece ihtiyaçlarını karşılayabilen bireyler daha fazla haz duygusuna sahip olmaktadır (Cihangiroğlu ve Uzuntarla, 2015:345-365).

Yapılan bir araştırmaya göre; çalışanların iş ve özel yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurarak iş yaşamında verimli çalışmalarının öte yandan özel yaşamlarında ise ailelerine zaman ayırarak onlarla daha fazla vakit harcamasının çalışanları her zaman mutlu etmediği görülmüştür. Bu durumun nedeni ise iş ve aile yaşam alanlarının sürekli değişken yapıda olması olarak açıklanmıştır. (Şahin, 2013:142-167).

Yapılan bir başka araştırmaya göre; işin niteliği, iş ortamı, çalışma şartları, sosyal statü, ödüller, ücretler, ast üst ilişkileri vb. birçok faktörün iş yaşam dengesine etki ettiği görülmüştür. İş yaşam dengesi veya iş yaşam uyumunu oluşturmak, yalnızca fiziksel, duygusal ve zihinsel sağlığı iyileştirmek için değil aynı zamanda kariyer gelişimi için de önemli adımlardan bir tanesidir. İş yaşamı ile bütünleşmiş insanlar, iş yaşamına, iş arkadaşlarını ve yoğun olarak faaliyet gösteren kuruma, çalışma koşullarına ayak uydurmak zorundadır. Bu süreçte iş yaşamında birtakım sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Sağlık çalışanları bu yoğunluğa ayak uydurmak zorunda kalmaktadır. Özellikle sağlık sektörü çok

yoğun olarak bu sorunların etkili olduğu kurumlardır. Bunun sonucunda ise, meslekler arası çatışmalar, rekabet, ast-üst ilişkileri, örgüt içi problemler ve memnuniyetsizlik gibi sonuçları beraberinde getirmektedir. Sağlık çalışanlarının örgüte bağlı olmaları ve bunun sonucunda oluşacak örgütsel doyum ve iş memnuniyeti ile ortaya çıkmaktadır. Bağlılık ve iş doyum kavramlarının günümüzde çok farklı tanımları yapılmaktadır (Hassoy, 2019:27-32).

Bağlılık kavramı; literatüre ilk olarak 1960 yılında Becker tarafından tanıtılmış ve “tutarlı insan davranışı üreten bir mekanizma” olarak açıklanmıştır. Daha sonra 1970’li yıllarda örgütsel bağlılık kavramı üzerine çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Literatürdeki önemli çalışmalardan biri de çalışanların örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri ile ilgilenen Lyman Porter ve arkadaşları tarafından 1974 yılında yapılmıştır. Sağlık sektöründe örgütsel bağlılığın öncülü iş motivasyonudur (Genç, 2019:18). Günümüzün rekabetçi iş ortamında, sağlık kurumlarının herhangi bir sektördeki rakip firmalardan daha iyi performans göstermesi önemlidir varsayımı ortaya çıkmaktadır. Hastaneler birer örgüttür ve sağlık çalışanlarının örgüte bağlı olduğunun sebeplerini veya tersi durumda, bağlı olmadığı durumların analizini yapmak gereklidir. Örgüte bağlılığın sonucunda iş doyum ve getirmiş olduğu haz duygusu, işine, kuruma, örgüte bağlı olması, bunun sonucunda doğan iş doyum sonuçları araştırılmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş doyum birbiriyle bağlantılı konulardır. Örgütsel bağlılık, iş doyum ve performans arasında pozitif ve doğrusal bir ilişki vardır (Nal ve Nal, 2018:131-140).

Örgütsel bağlılık; çalışanların içinde çalıştıkları organizasyonla özdeşleşme derecesini, örgüte ne kadar bağlı olduklarını ve ondan ayrılmaya hazır olup olmadıklarını temsil eder (Korkut, 2018:393-402). Başka bir tanımda ise; örgütsel bağlılık, proaktivite, katılım, ekstra bağlılık ve savunmanın bir dizi davranışsal niyetini etkileyen özdeşleşmenin duygusal bir bileşeninden oluşan, çalışan ile organizasyon arasında kurulan bir sosyal bağ türü olarak ifade edilmektedir. Çalışanların, bağlı olduğu kuruma genellikle daha yüksek iş performansı gösterdiğine işaret edilmektedir. Örgütsel bağlılık kavramının bireylerde oluşturduğu his, iş ortamına adapte olması, iş ortamında faydalı birey olması, çaba harcama isteği şeklinde belirtilmektedir. İşe bağlılık, bireyin kurumdan, örgütten ayrılmasının maliyetinin kendisi için yüksek olacağına

inanması ve bireyin kuruma yaptığı yatırım ve fedakârlığı dikkate aldıktan sonra ayrılmasının zor olmasıdır.

Yapılan bir diğer araştırmaya göre; örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında güçlü bir bağlantı olduğunu göstermiştir ve bir organizasyona daha fazla bağlı olan kişilerin işlerini bırakma olasılıklarının daha düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kendi işine değil, kuruma karşı sahip olduğu olumlu tutumu ele aldığı için iş tatmininin bir uzantısı olarak düşünülebilir. Bununla birlikte örgütsel bağlılıkta duygular çok daha güçlüdür ve çalışanın kuruma bağlılığı, organizasyon için fedakârlık yapmaya hazır olması ile karakterizedir. Örgüte bağlılıkta kişi, maaş, statü, pozisyon ve meslektaşları arasındaki dostluk nedeniyle kurumdan ayrılmaya isteksizdir. Örgütsel bağlılık düzeyi uzun zamandır özel kuruluşlarda daha iyi performans elde etmek ve kamu kuruluşlarında topluma hizmet sağlamada daha fazla verimlilik ve etkinlik elde etmek için temel bir unsur olarak kabul edilmektedir. Yani, bu bağlantı örgütün hedefleriyle ne kadar uyumlu olursa başarı olasılığı da o kadar yüksek olacaktır (Turgu vd., 2018:78-91).

İş doyumu, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanında en çok araştırılan olaylardan biridir. İş doyumu, genellikle “bir iş veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu duygusal durum” olarak tanımlanır (Öztürk ve Şahbudak, 2015:40). İş doyumu, sağlık çalışanın işini sevdiği veya sevmediği düzey olduğunu açıklamaktadır. Ayrıca, iş doyumu bir çalışanın işi hakkındaki hissi olduğunu ve bir işin tüm yönlerinin değerlendirilmesinden türetilen genel bir tutumdur. Diğer bir deyişle; iş doyumu bir çalışanın işine veya işin bazı yönlerine karşı sahip olduğu olumlu veya olumsuz bir tutum ve bir bireyin içsel bir ruh hali olduğuna inanılmaktadır. İş doyumu hissi çalışana verdiği duygu durum hissi; işini severek yapması, amirini, örgütün organizasyonu ve olumlu yaşamı içeren çalışma ortamı hakkındaki duyguları olduğu görülmektedir (Arslan, 2012:22). Yani iş yaşamı, ast üst ilişkileri, maaş, tatmin edici duygular performansa olumlu yansımaktadır.

İş doyumu kavramı, “işyerinde öznel iyi oluş” olarak da tanımlanmaktadır. Genel olarak iş doyumu, kişinin işiyle ilgili faktörlerden memnuniyetini ifade eder. İş doyumu, kişinin organizasyondaki davranışının temel belirleyicisi olan iş motivasyonunun bir unsurudur. Kurumun çalışanlarına

göstermiş olduğu hassasiyet de çok önemlidir. Kurumların çalışanlarına iş-yaşam dengesini destekleyen ortamlar sağlaması gerektirmektedir. İş doyumu ve çalışma ortamı birey için önemli ise kurum açısından da bu durum son derece değer temsil etmektedir; üretkenlik, verimlilik, iş ilişkilerinin kalitesi ve devamsızlık seviyeleri üzerindeki olası etkileri açısından örgütsel bağlılık ve iş doyumu şüphesiz birbiriyle ilişkili kavramlardır (Gider vd.,2011:93-101). İş doyumu göstergeleri arasında çalışan etkinliği, iyi zihinsel ve duygusal durum, çalışanların işleyişini ve performansını iyileştiren davranışlar, sağlık personeli, meslektaşlar ve doktorlarla iyi profesyonel ilişkiler yer alır. Ayrıca, işin kalitesi Avrupa Komisyonu tarafından da iş doyumu ölçüsü olarak kabul edilmektedir. İş doyumu, işten ayrılma niyeti, sağlık çalışanlarının güvenliği, sağlık çalışanlarının yaşam kalitesine önemli katkı sağlayan unsurlardır (Dorukan vd., 2010:411-434). İş doyumu seviyesi, bir kişinin işinden gerçekte ne kazandığı ile beklentisi arasındaki farka bağlı olarak değişmektedir. Ayrıca, iş doyumu bir çalışanın işi hakkındaki duygusu olduğu ve bir işin tüm yönlerinin değerlendirilmesinden türetilen genel bir tutumu olduğu belirtilmektedir.

II. LİTERATÜR TARAMASI

A. Sağlık ve Sağlık Hizmetleri

1. Sağlık

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), “sağlığı sadece hastalık veya sakatlığın yokluğu olarak değil, fiziksel, zihinsel ve sosyal refah durumunun iyi olması durumu” olarak tanımlamaktadır. Sağlık kavramı; sağlık ve hastalıktaki fizyolojik, psikolojik ve sosyal faktörleri ve bu faktörler arasındaki etkileşimleri dikkate alan biyopsikososyal sağlık modeli ile tutarlıdır. Sağlık; hastalık veya hastalığın yokluğu olarak tanımlayan klinik tanı ve müdahalenin rolünü vurgulayan geleneksel tıbbi modelden farklıdır. DSÖ tanımı, sağlığı esenlikle ilişkilendirmektedir. Sağlığı elde etmek, sürdürmek, fiziksel ve sosyal kaynakları gerektiren bir insan hakkı olarak kavramsallaştırır (Uğurluoğlu ve Çelik, 2005:3-29). Refah sağlığı ise; olumlu bir istek olarak çerçeveleyen, tarafsız olmaktan çok olumlu bir durumu ifade eder. Refahı tanımlamak, son yıllarda pek çok tartışma ve bazı tartışmalarla birlikte, akıl sağlığı ve toplum ruh sağlığı tartışmanın ve kavramsallaştırmanın bir anahtarı olarak görülmektedir. Sağlığın genişletilmiş tanımları, sağlığın ve refahın zihinsel boyutunun anlaşılmasına ve halk sağlığının ayrılmaz bir parçası olarak toplum ruh sağlığının tanımlanmasına katkıda bulunmuştur.

2. Sağlık Hizmetleri

Sağlık hizmeti kavramı; bakım, iyileştirme, tanı, tedavi, yaralanma ve rehabilite edici vb. birçok alanda hizmet veren geniş bir alana sahiptir. Sağlık hizmetleri sunumları, sağlık hizmeti alanında uzmanlaşmış bireyler tarafından verilmektedir. Tıp, ebe, hemşire, odyoloji, psikoloji, fizik tedavi, beslenme ve diyetetik vb. birçok alanda hizmet veren geniş bir yelpazeye sahiptir. Sağlık hizmeti sunmak, mümkün olan en iyi sağlık sonuçlarını elde etmek için kişisel sağlık hizmetlerinin zamanında kullanılması anlamına gelir. Sağlık Hizmetleri Sunumu araştırma teması, sağlığın teşviki ve geliştirilmesi, hastalık önleme,

teşhis ve yönetim ile ilgili hizmetlerin kanıta dayalı olmasını ve sağlık sistemi içindeki bakım geçişlerinde sunulmasını sağlamak için güvenli, etkili sağlık hizmetlerinin yönetimini, sunulmasını ve değerlendirilmesini optimize etmeye odaklanır. Sağlık sistemleri, hedef kitlelerin sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için inşa edilmiş kuruluşlardır. Sağlık hizmetleri, geleneksel olarak, dünyanın her yerinde ve insanların fiziksel, zihinsel sağlığını ve esenliğini geliştirmede önemli bir belirleyici olarak kabul etmektedir. Kaliteli ve verimli sağlık hizmetlerinin sunumu ise; iyi bir tıp eğitiminin sonucu gerçekleştirilmektedir (Öztürk ve Kırarç, 2019:382). Sağlık çalışanı performansı, uygunluk, klinik yeterlilik, yanıt verme (hasta merkezli bakım sağlama) ve üretkenliği (veya verimliliği) kapsayan geniş bir yapıdır. Hastaneler, özellikle akut bakım hizmetleri sağlayarak, sağlık çalışanlarını eğiterek, araştırma alanı olarak hizmet vererek, toplum sağlığını geliştirme, hastalık önleme faaliyetleri düzenleyerek ve güvenlik ağı sağlayıcıları olarak hareket edilerek, halkın sağlığının güvence altına alınmasına çeşitli şekillerde katkıda bulunur (Başol ve Işık, 2015:1-26).

Sağlık hizmeti sunumu, yeni teknolojilere, yeni ilaçlara, yeni bakım modellerine erişim ve kullanım için artan kamu taleplerinin yanı sıra daha yüksek kaliteli ve güvenli bakım beklentileri ile karşı karşıyadır. Gelişmiş teknoloji ile sağlığın güçlendirilmiş, sevk koordinasyonu ve mobil klinik karar destek sistemleri gibi hizmet sunumu için dijital sağlık müdahaleleri, hastalar tarafından alınan bakımın kalitesini ve kapsamlılığını geliştirmek için önemli bir potansiyel sergilemekle birlikte, sağlık çalışanlarının daha fazla standardizasyon ve farklı düzeylerde katılımını gerektirir.

B. Örgüt ve Örgütsel Bağlılık

1. Örgüt

Örgüt kelimesi literatürde ve yönetim faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için önemli bir kavramdır. Hastaneler birer örgüttür, hastanelerin işleyişi ve faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için örgüt ve hastane içi örgütlenme önemli bir durum haline gelmektedir (Aydoğdu, 2013:2). Örgüt; ortak bir amaca, ya da bir eylemi gerçekleştirmek için bir araya gelen insanların fikir çatışması yaşamadan hedefine doğru ilerlemesidir. Başka bir ifade ile örgüt; faaliyetlerde ve üretimde uygun görülen parasal veya parasal olmayan değerlerin, belirli bir koordinasyon

ile bir araya getirme faaliyetinin sonucunda ortaya çıkan yapı veya iskelettir. Bir başka tanımda; Örgüt; bireylerin tek başına başaramadığı işleri, belirli bir grup insan topluluğu ile birleşerek onların; bilgi, yetenek, donanım gibi tecrübe yetkilerini stratejik kararlar doğrultusunda yol almasını, yaratıcılıklarını birleştirerek gerçekleştirmelerini sağlayan, koordinasyon ve iş bölümlerinin gerçekleştirildiği bir birleşmedir.

Örgüt; belirli amaçlara ulaşmak için bir araya gelen sosyal yapılardır. Örgütler amaçlarına ulaşabilmek için her geçen gün değişen ve gelişen koşullara uyum sağlamak, rekabet edebilmek, performanslarını ve faaliyetlerini artırmak için dış çevreleri kadar iç çevrelerine de özen gösterirler. Örgüt çalışanları, bir örgütün iç çevresini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Bu açıdan çalışanların olumlu örgütsel davranışları, örgütün amaçlarına ulaşmasına ve başarısına katkı sağlayacaktır. Tutarlı ve uyumlu örgüt ve örgüt içi durumlara ayak uydurabilen örgütlerdir (Topal ve Atay, 2015:9). Örgütlerinin amaçlarını kendi amaçları gibi benimseyen çalışanların varlığının örgütün ayakta kalmasını sağlayan bir koşul olduğu ifade edilebilir. Bu sayede kuruluşlar yüksek oranda benimsemiş çalışanlara sahip olabilir. Bu alandaki araştırmalar, örgütler için örgütsel bağlılığın öneminin giderek arttığını kanıtlamaktadır. Örgütler cinsiyet, ırk, etnik köken ve milliyet açısından giderek daha çeşitli hale gelmektedir. Bu çeşitlilik, daha iyi karar verme, daha fazla yaratıcılık, yenilik ve farklı müşteri türlerine başarılı pazarlama gücü gibi önemli potansiyel faydalar sağlamaktadır. Ancak, bir işgücü içindeki artan kültürel farklılıklar, ast- üst ilişkileri, eğitim durumları, kişilerarası çatışmalar, iletişim kopukluğu gibi olumsuzluklar potansiyel olarak maliyetlerin de yükselmesini beraberinde getirmektedir.

2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık duygusu; sorumluluk duygusu gelişmiş, yeniliğe açık çalışanların birleşmesi ile işletmenin geleceğe taşınması ve büyümesi ile sağlanmaktadır.

Bağlılık, inanılan veya inandığı bir işi yapma eylemi, söz verilen bir şeye zaman ve enerji harcama istekliliği ve kendini entelektüel, duygusal olarak bir eylem tarzına bağlama potansiyelidir (Bektaşoğlu ve Şengün, 2020:24-37).

Mesleki bağlılık: Belirli bir organizasyon içinde taahhüdün ötesinde, bireylerin mesleklerine bakış açısını ve işlerinde duyduğu haz, istek ve gösterdikleri motivasyonları anlamına gelmektedir. Bireyin mesleğine bakış açısını mesleğe bağlılığını ifade eden işinde kalması gereken motivasyonu, mesleğin değerlerini, hedeflerini sürdürme istekliliğini ifade eder. Bireyin, mesleğine bağlılığın göreceli gücüdür (Gider vd., 2011:93-101).

Sağlık çalışanlarının bağlılığı: etik uygulama ilkelerine bağlılık, danışanlarla etkili etkileşim, güvenilirlik, yeterlilik, yetkinliğin sürekli iyileştirilmesi, meslekten gurur, görünüm, esneklik ve iş dışında iyi davranışla açıklanmaktadır. Çalışmalar, mesleki bağlılığı etkileyebilecek faktörlerin kişisel geçmiş, örgütsel destek ve bağlılık, iş doyumunu, maaş seviyeleri, iş üzerinde özerklik derecesi, işteki stres seviyeleri, cinsiyet, eğitim başarısı, kıdem, işgal edilen rollerin çeşitliliği, değerler olabileceğini ortaya koymuştur (Bağcı ve Akbaş, 2016:155-170).

Sağlık sektöründe çalışanların örgütsel ve mesleki bağlılığını yükseltmek, insan kaynakları yönetiminin ana hedeflerinden biri olarak kabul edilmektedir. Aslında, mesleki bağlılığın sağlık tesislerinin kalitesi, etkinliği ve performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğuna dair genel bir kanı vardır.

Sheldon (1971), örgütsel bağlılığı; bireyin kimliğini organizasyona bağlayan, bireyin organizasyona yönelik tutumu veya yönelimi olarak tanımlar (Uygungil ve İşcan, 2018:435-453).

Kanter (1968), örgütsel bağlılığın sosyal aktörlerin otoritelerini ve sadakatlerini sosyal sistemlere tahsis etme eğilimi olduğuna inanmaktadır. Örgütsel bağlılığa genel yaklaşım, örgütsel davranışı anlamak için önemli bir faktör ve bir çalışanın işte kalmasının iyi bir öngörücüsüdür.

Porter ve ark. (1976), örgütsel bağlılığı başka bir şekilde tanımlamıştır: “Çalışanın gönüllü olarak yüksek çaba göstermesi, örgütte kalmak için sahip olduğu güçlü istek ve örgütün temel kural ve değerlerini benimsemesi” olarak açıklamışlardır.

Morrow (1975), “çalışanın örgütte kalma ve bunun için çaba gösterme isteği, örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmesi olarak görülen çok boyutlu bir algı” şeklinde açıklamıştır.

Salancik (1977), “yapılana sevgi duymak ve onu yapmaya devam etme arzusu, mükâfatı bile belli değil” sözleri ile ifade etmiştir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018:51-54).

Wiener Gechman (1977), “örgütsel amaç ve çıkarları karşılamak üzere hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı” olarak açıklamıştır.

Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılığı; sağlık çalışanlarının, sağlık kurumuna psikolojik olarak yaklaşımı olarak ifade etmektedir. Kişi, örgüt içerisindeki psikolojik davranışları değerlendirir ve ona göre kurumda kalıp kalmamasını kararlaştırır. Örgütsel bağlılık, son elli yılda yönetim ve örgütsel davranış literatüründe iyi bir şekilde belgelenmiştir. Ayrıca rekabet üstünlüğünün en önemli unsurunun insan kaynağı olduğu gösterilmiştir.

Örgütsel bağlılık, “örgütün amaçlarının ve değerlerinin kabulünü” içeren, birey ve örgüt arasındaki bağı vurgulayan bir yapıdır. Çalışanlar ve kuruluş arasındaki ilişkiyi tanımlayan, çalışanların örgüte üyeliğe devam etme veya üyeliği sonlandırma kararını etkileyebilen psikolojik bir durumdur.

Örgütteki bireylerin kimliğini oluşturan ve onların örgüte katılmalarına, onunla bütünleşmelerine veya üye olmaktan zevk almalarına neden olan en önemli motivasyon unsurlarından biridir. Çalışanların kuruluşla duygusal olarak etkileşime girmesine, kuruluş için çalışmaktan memnun hissetmesine ve örgütün hedeflerine ulaşmak için çaba göstermesine olanak tanır.

Örgütsel bağlılık, bireyin kendi örgütüyle özdeşleşmesi ve katılımı olarak tanımlanır. Ayrıca, bireyin kuruluşun hedeflerini ve değerlerini kabul etmesini, organizasyon için sıkı çalışma isteğinin bulunmasını, çalışmaya devam etme arzusunu içerir (Yıldız, 2013:855).

Yönetim uzmanları örgütsel bağlılığı; kuruma yönelik tutum veya yönelim olarak tanımlar. Bir tutum olarak örgütsel bağlılık, organizasyonda kalma, organizasyon için ekstra çaba sarf etme, değerlerini ve hedeflerini kabul etme konusunda güçlü bir inancı içerir. Kuruluşlar ve bileşenleri hakkında farklı fikirlere sahip personel arasındaki bağları ifade eder.

Son zamanlarda çalışanların örgüte bağlılığının sağlanması çok önemli konular arasında yer almaktadır. Verimli, üretken, sadakat ve sorumluluk

duyguları gelişmiş bireylerin örgüte olan bağlılığı kurum için çok önemlidir. İşletmenin geleceği için örgüte bağlı, verimli bireyleri istihdam etmek örgütün vizyonu ve misyonu için de önem arz etmektedir (Çakınberk ve Demirel, 2010:103-119).

Örgütsel bağlılık, kurumun kültürel boyutunun ele almasını, kurumun emin adımlarla geleceğe ışık tutmasını ve ilerlemesini sağlamaktadır. Sağlık personeli istihdam etmek, mutlu bir iş ortamı yaratmak, desteklemek ve güçlendirmek kurum için önemlidir. Çünkü sağlık çalışanları kendilerini bağlı hissettikleri kurumda istihdam edilirlse ve örgüte karşı olumlu duygular içerisinde olurlarsa örgütün çıkarına olacaktır. İş yerinde arkadaşlık, örgüte olan güven ve sadakat duygusu kurum için olumlu davranışları güçlendirmek kurumun geleceği için önemli unsurdur. Yüksek rekabet gücüne sahip sağlık kurumları kıt kaynaklar ve yoğun çalışma performansı gerektiren kurumlar olduğundan, nitelikli sağlık çalışanlarına ihtiyaç duyulmaktadır ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı bu açıdan da önemlidir (Dorukan vd., 2010:415).

Sağlık kurumları hedeflerine etkili ve verimli bir şekilde ulaşmak ve hayatta kalmak için üretken sağlık iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. Mutlu bireyleri istihdam etmek iki taraflı haz duygusuna, verimli ve istikrarlı yol alan bir kuruma işaret eder. Bu durum da örgütsel bağlılığın kurum içi önemini vurgular. Örgüt içi bağlılık zamanla oluşur, olumlu geri bildirimler ve iş doyumu ile netleşir (Uygungil ve İşcan, 2018:435-453). Örgüt içi anlaşmazlık ve bağlılık düzeyleri sonucunda işten uzaklaşma, ayrılma sebeplerini de beraberinde getirir. Bu nedenledir ki örgüte bağlı, istikrarlı, hevesli, işini yapan çalışanlar örgüt açısından önem arz etmektedir. Örgütsel bağlılıkta iletişim de çok önemlidir. Çünkü birlikte inşa ettikleri iş ortamında iletişim, olumlu ve olumsuz geri dönüş sağlanmaktadır (Somuncu, 2015:3-6).

Örgütsel bağlılığın temel belirleyicilerinden biri de adalettir. Çalışanlar için kurumdaki tüm sistemlerin adaletli işleyişi organizasyondaki birçok konudan daha önemlidir. Çalışanların örgütsel adalet algıları, onların kuruma yönelik olumlu veya olumsuz tutumlarını ve dolayısıyla örgütsel bağlılıklarını belirler. Yani hem örgütsel adalet hem de örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt için yararlı işler yapması ve gönülden çalışmasında etkilidir. Bu sayede çalışanlar bilgi paylaşımında tereddüt etmez, aksine işlerini daha iyi yapabilmek için daha

fazla bilgi paylaşma ve kuruma değer katan faaliyetleri destekleme eğiliminde olurlar. Çalışanların bu olumlu duygu, tutum ve davranışları sayesinde kurum için daha yüksek performans sağlanmış olacaktır (Ünlü, 2017:150-152).

İnsan faktörü örgütlerin varlığının sürdürülmesinde en önemli rolü oynar. Bu nedenle çalışanların duyguları, motivasyonları, davranışları firmalar için kritik öneme sahiptir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda sorumluluklarını motivasyon ve hatta verimli davranışlar sergilemesi ile yerine getirmesini sağlar. Bu nedenle kurumun örgütsel bağlılığa sahip bireylerin istihdam ediyor olması, örgütsel hedeflere ulaşma açısından oldukça önemlidir (Turgu vd.,2018:78-91).

Her kuruluş verimli insan gücünün istihdam etmesine ve bu stratejiye sahip emin adımlarla sağlık çalışanına yaklaşımı, çalışanları bağlılığa teşvik edecek roller ve statüler çerçevesinde ilerlemesi gereklidir. Örgütte çalışanların daha üretken olması, daha iyi performans göstermesi, kuruluştaki daha uzun süre kalması bir kuruluşun sektördeki rekabet üstünlüğünü geliştirmesi ve sürdürmesi olasılığını yükseltir.

Örgütsel bağlılığın sağlık mesleklerinde çalışanları elde tutma ve iş performansı ile güçlü bir ilişkisi vardır. Bir çalışanın organizasyonuna bağlılığı kurumun ortak hedeflerine, vizyonuna ve misyonuna inanmaları ve daha motive olmalarına dolayısıyla daha üretken olmalarına yol açmaktadır. Ayrıca, örgütsel bağlılık üretkenliği artırır. Dahası, kendini adanmış çalışanların iş arkadaşlarının ve ekip üyelerinin üretkenliği üzerinde zincirleme etkisi bulunmaktadır (Tarakçı, 2016:43).

Örgütsel bağlılık, kuruluşun üyelerinin çabalarını kuruluşa ve kuruluşun sürekli başarısı, refahına adadıkları süreçlerdir ve kurumun işleyişinde etkin rol oynamaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, bir örgütün etkinliğinin faydalı bir göstergesini temsil eder. Sağlık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılığını yükseltmek, insan kaynakları yönetiminin ana hedeflerinden biri olarak kabul edilmektedir. Örgütsel bağlılığın önemi bir çalışanın örgüte psikolojik bağlılığıyla ilgili olsa da işe bağlılık ayrıca bir çalışanın fiziksel sağlığının bileşenini de içermektedir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmak için belirleyicidir ve bu durum sağlık kurumlarına rekabet avantajı

sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık duygusu ile bütünleşmiş bireyler, kuruma fayda sağlamakta, kurumun kârını ve kendi sosyal statüsünü yükselterek sağlıklı bir iş ortamı ve örgütünü verimli hale getirmiş olmaktadır. Kurum için de çalışanların bu durumun bilincinde hareket etmesi herkes için alınmış olan en önemli kararlardan biri olmakla birlikte; performansı ve işletmenin geleceği için önem arz etmektedir.

Bir çalışan, yöneticilerden çelişkili talepler aldığı anda veya bir görevi tamamlamak için bilgi eksikliği yaşadığında (rol belirsizliği), bu durum muhtemelen rol stresine neden olur. Stres, performans, üretkenlik ve memnuniyette düşüşe ve çalışanın organizasyondan ayrılma olasılığında artışa neden olabilir. Rol stresi ve belirsizlik, neredeyse her zaman iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. İşyerinde güçlendirme, psikolojik güçlendirme kavramı da önemli bir faktördür, çalışanları hedeflere ulaşmaları için motive etmek, harekete geçirmek, güçsüzlüğü azaltarak öz yeterliliği artırmak, motivasyonu ve bağlılığı artırmak anlamına gelir (Songur vd.,2020:83).

Çalışanların kurumun büyümesine katkı sağlayarak kendilerini daha bağlı hissetmelerine ve genel misyonun bir parçası olmalarına yardımcı olur. Bu, kararlar ve stratejiler konusunda şeffaf olmak anlamına gelir. Bir kuruluş bunu yaptığında çalışanlarda güven oluşturmaya yardımcı olur, çalışanlar kendilerine değer verildiğini hisseder ve performanslarının artması daha olasıdır. Hedefler net olduğunda, çalışanlar günden güne daha iyi kararlar alabilir ve ekipleri içinde daha etkili bir şekilde iş birliği yapabilirler. Çalışanların kariyerlerinin bir sonraki aşamasına ulaşmalarına yardımcı olmak için kurum içi terfi fırsatları, yeterli eğitim ve gelişim sağladığından emin olunmalıdır. Çalışanların işteki rollerinde kendilerini daha yetkin, özgüvenli hissetmeleri ve üretkenliklerini artırmaları için sürekli beceri eğitimi fırsatları sunulmalıdır.

Çalışanlara gelişme fırsatlarının nerede olduğunu vurgulamak ve başarılarının sonucunda geri bildirimlerde bulunmaları sağlanmalıdır. İstenilen bir zaman diliminde kişisel hedeflerini belirlemeleri, fırsatlar yaratmalı, yeterince zorlanıp zorlanmadığından ve iş yaşam dengesinin analizlerinin yapılması gereklidir. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılığın rolleri hiç şüphesiz hastanede istihdam edilen sağlık çalışanlarını kapsamaktadır, hastanenin temel

faaliyetlerinin sürdürülmesinde aktif olarak rol alan sağlık çalışanları, ağırlıklı olarak hekimler ve hemşireler olarak görülmektedir (Özcan vd.,2016:465).

Hastanelerde örgütsel bağlılığın öncüllerini inceleyen çalışmalar, etkiyi hem bireysel hem de örgütsel düzeydeki değişkenler aracılığıyla açıklamak yerine yalnızca tek bir analiz düzeyine odaklanma eğilimindedir. Bir çalışanın bireysel taahhüdünün her bir analiz seviyesi ile ne ölçüde açıklanabileceği ortaya çıkarılabilir. Buna ek olarak, sağlık hizmeti ortamlarında bağlılık üzerine araştırma, sağlık hizmeti veren tüm katılımcıları dikkate almak yerine yalnızca belirli bir meslek grubuna, yani hemşirelere odaklanma eğilimindedir. Bu durum ise diğer personelin örgüte olan bağlılığında azalma sonucunu doğurmaktadır (Kaya, 2018:20). Küresel ekonominin hızlı dönüşümü nedeniyle, günümüzde kurumlar karmaşık ve sürekli değişen rekabet ortamlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bir örgütün liderleri ve üyeleri, örgütün sürdürülebilir kalkınmayı hedeflemek için çalışma ortamındaki hızlı değişikliklere uyum sağlayabilmeli ve örgüte bağlılığı desteklemeleri gereklidir. Çalışanlar iş hedeflerine ulaşmak için gerekli bilgileri proaktif olarak arayabilir ve böylelikle iş performanslarını iyileştirebilirse yönetim maliyetlerini azaltabilir ve örgütsel etkinliği artırılabilirler.

Çalışanların yenilikçi çalışma davranışı, kuruluşların inovasyon ve rekabet güçlerini artırmaları kurum için önemli bir faktör olmuştur. Çalışanların işyerinde yaratıcılık davranışları ile kuruluş ürünlerinin, hizmetlerinin ve iş akışlarının yenilenmesi için faydalıdır. İyi desteklenen çalışanların işyerinde mutlu, daha motive ve üretken hissetme olasılığı daha yüksektir. Ayrıca, liderler yetkilerini diğer çalışanlar ile paylaştığında bu durumun örgütsel bağlılığı artırdığı görülmektedir.

C. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık kavramının birçok tanımı yapılmakla birlikte, bazı araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramlarını farklı alanlarda sınıflandırmaya sokmaktadır. Literatür incelemesi yapıldığında bazı sınıflandırmalar aşağıdaki şekildedir.

1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni'ye göre, örgüt yöneticilerinin çalışan kişiler üzerinde göstermiş olduğu otorite ve güçleri örgütsel bağlılığın temel unsurunu oluşturmaktadır görüşünü benimsemektedir. Örgütsel bağlılık kavramı, örgüte bağlı çalışanların işleyişi ve faaliyetlerine dayalı tanımlamalar getirmektedir. Örgütün ve örgüt üyelerinin güç veya yetkinliklerinin örgüte yaklaşmasını veya uzaklaşmasından kaynaklandığını açıklamaktadır. Toplumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi, örgütsel bağlılığının ve bilgisinin önemli olduğu durumlarda bile gücün uygulanmasını gerektirdiği görüşü benimsenmektedir (Bayraktaroğlu vd.,2014:107). Bir birimin gücü, varlıkları, toplam yapısı ve bu konudaki geçmiş performansları incelenerek tahmin edilebilir. Güç kavramı, ima ettiği sosyo-politik duruşla ilgili birçok tartışmaya yol açmıştır. Gücü iş birliğinden ziyade çatışmayla ilişkilendirme eğilimi, iktidarı olumsuz olarak görme eğiliminin daha genel bir parçasıdır. Toplumsal gücün kaynakları çok çeşitlidir ve bir toplumsal birimin üyeliği sadakatini harekete geçirme kapasitesi ve örgütünün seçkinlerin etkililiği gibi somut olmayan unsurları içerir.

“Örgütsel bağlılık, bireylerin örgüte, kuruma üç farklı kategoride bağlandığını açıklamaktadır. Yabancılaştırıcı (Negatif) bağlılık, hesapçı (nötr) bağlılık ve moral (pozitif) bağlılık olarak üç boyutta incelemektedir” (Aka, 2017:87-95).

Yabancılaştırıcı bağlılık, bireyin örgüte olan bağlılığın olumsuz yönünü ortaya çıkarmaktadır. Bu tür durumlarda bireyler psikolojik olarak örgütte kalmaya istekli olsalar bile dış çevre ve dış faktörlerin etkisi ile örgütte kalmaya isteksiz oldukları ya da kalmaya zorlandıkları görülmektedir. Kişisel yabancılaşmanın örgütsel özdeşleşme üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu varsayılmıştır. Bu bağlılık türü bireyin örgüte olan olumsuz yönelimini ifade etmektedir. Bu bağlanma türü ise, bireysel davranışların sınırlandırıldığı durumlarda ortaya çıkmaktadır ve sonuçları örgüt içinde olumsuz davranışlara sebep vermektedir. Yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşme arasındaki negatif bir ilişki olduğu, ihtiyaçtan mahrum bırakma, iş doyumu ve işe dahil olmayı içeren bir dizi aracı değişken ile açıklanmıştır. Daha spesifik olarak, yabancılaşmanın ihtiyaçtan yoksun kalmayı artırdığı, bunun da iş doyumunu azalttığı ve bunun

sonucunda işe katılımı azalttığı, örgütsel kimliğinde düşüş yaşandığı hipotezi öne sürülmüştür.

Hesapçı (nötr) bağlılık, sağlık çalışanlarını kuruma bağlayan ya da ayrılmasına sebep olan duygu durumlarını analiz eder. Genel olarak mantığı ve çıkarlarını gözetirler, yani aldıkları ücret doyurucu ise örgüte olan bağlılıkları sürerken, yetersiz olduğunu düşündükleri durumlarda ise işten ayrılma eğilimine girerler. Örgüt çalışanları kendilerine olan faydaları gözetmek durumundadırlar. Hiçbir duygusal yönünü kapsamamakla birlikte ters düştüğü durumlarda örgütten ayrılabilirler. Örgüt içindeki ilişkiler genel olarak çıkar ilişkisine dayanmaktadır ve ters düştüğü durumlarda tereddütsüz ayrılırlar.

Moral (Pozitif) bağlılık tipi ise; koşulsuz örgütte kalmayı hedeflemektedir. En olumlu örgüt tipidir. Örgüt içi maaş, ödüller ve performans göstergeleri olumlu ve olumsuz geri dönüşlerde bile örgüte bağlı kalmayı bir borç olarak bilirler. Örgütün amaçlarını, değerlerini ve normlarını düşünerek hareket eder ve kendini örgüte adanmış hissi ile örgütü kalkındırmak dışında hiçbir düşünceye sahip değildirler (Tosunoğlu, 2014:17).

2. Kanter'in Sınıflandırılması

Teori, bireylerin örgütsel hedeflere katkıda bulunmada daha başarılı olmaları için çalışanları güçlendirebilecek stratejiler hakkında fikir edinmelerine yardımcı olmaktadır. Kanter'in örgütteki yapısal güç teorisi çalışma ortamlarındaki örgütsel yapıların incelenmesi için bir çerçeve sağlayabilir. Kanter'e göre biçimsel güç, görünür ve organizasyonun amacı için merkezi olan ve karar vermede takdir yetkisine izin veren işlerde bulunur. Güç, bireylerin işleri halletme yeteneğidir ve bir kişinin kuruluştaki işgal ettiği konumdan kaynaklanır. Yüksek profilli iş faaliyetlerine ek olarak bireyler, örgüt içinde oluşturdukları ittifaklardan üstleri ve akranlarının yanı sıra astlarıyla da güç elde ederler. Bu ittifakların, bireylerin işleri halletmek için ihtiyaç duydukları iş birliğini elde etmelerini sağlayan gayri resmi güç kaynakları sağladığı düşünülmektedir (Tolay vd.,2012:449-465).

Kanter, resmi ve gayri resmi güce yüksek derecede erişime sahip bireyin, organizasyon yapısı aracılığıyla fırsat ve güce erişimini artırdığını ileri sürmüştür. Kanter'e göre, güç ve fırsata sahip bireyler kendilerini güçlendirilmiş hissederler,

mutlu ve üretkendirler. Kenter örgütsel bağlılığı; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak üç sınıfa ayırmaktadır.

Devama yönelik bağlılık, örgütün işleyişi ve faaliyetlerinin devam etmesini ifade eden örgüt tipidir. Bireyin örgütteki rolleri ve statülerine bağlı veya nasıl bağlı olduğunu açıklamaktadır. Bireyin bilişsel yönelimlerini ifade etmektedir. Bilişsel yönelimin tanımı ise; örgüt bireylerinin örgüte bağlı olmanın devam veya normatif bağlılıktan bağımsız olarak o değerlere pozitif veya negatif geri dönüşümler sağlamasıdır. Bu durumda bu geri dönüşler ödülleri olmalıdır. Bireyin örgütten ayrılmanın maliyetini, örgütte kalmanın maliyetinden daha yüksek olduğunu düşünerek devam etmeyi kararlaştırması düşüncesidir. Bu örgüt tipi bireyin bilişsel yönelimini ifade etmektedir (Karabekir ve Ünlü, 2015:300).

Kenetlenme bağlılığı, bireyin örgüte bağlılığının kenetlendiğini ifade etmektedir. Örgüte ve örgütteki bireylere bağlılığıdır. Bu örgüt tipi olumlu reaksiyonlar göstermekte ve örgütün fayda sağlayacağı bir tiptir. Olumlu geri dönüşler ve olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Genel olarak örgüte duygusal bağlanma yönünü ifade etmektedir. Örgütte bireylere iletişimi yüksek, anlaşılır ve duygu yönlü ilişkiler gerçekleştirilmektedir. Çalışanların grubun bir ferdi olduğu her zaman hissettirilir ve böylece duygusal manada tatmin sağlanmaktadır. Örgüt üyeleri ile samimi dostluk kurma bağları ile bağlanmış bireyler mevcuttur ve her durumda kuruma bağlılık hisleri barındırırlar (Arslan ve Demirci, 2015:28).

Kontrol bağlılığı, “Bireyin örgüte ve örgütün normlarına sadık kalması durumudur. Bu bağlılığa göre; kişi, örgütün kendisinden beklediği davranışları ve kuralları gerek ahlaki açıdan gerekse kendi sahip olduğu değerler açısından uygun görmesi durumunda örgütün isteklerini yerine getirir”. Bu örgüt tipi kontrollü faaliyet gösteren bir ilişki ile ilerlemektedir.

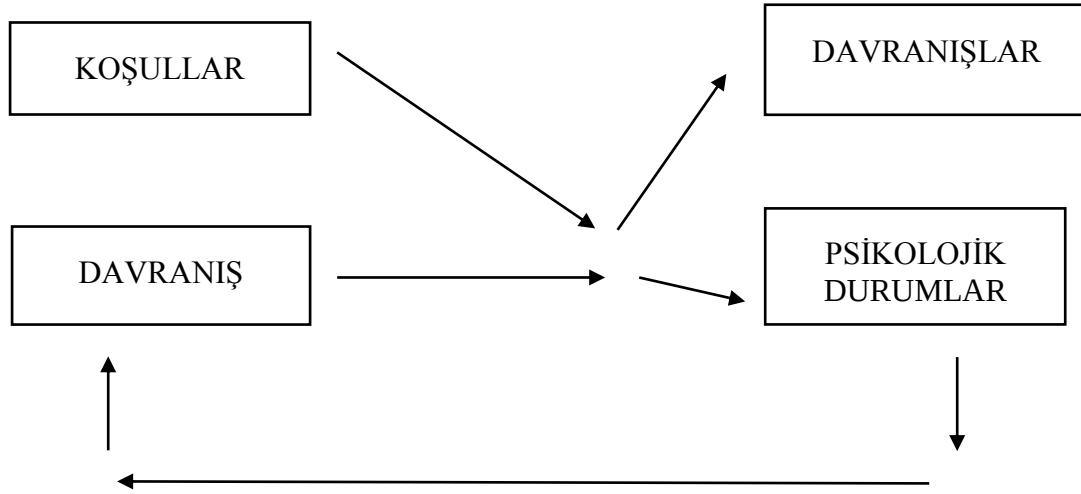
3. Mowday’ın Sınıflandırması

Monday Bağlılığı; tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak sınıflara ayırmaktadır. Tutumsal bağlılığı bireyin örgütün amaçları ile bütünleşmesini ve davranışlar doğrultusunda performans ve performansa gösterdikleri istekle bildirmektedir. Davranışsal bağlılık ise, bireyin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır (Ulusoy ve Kılınç, 2019:117).

Tutumsal bağıllık yaklaşımına göre; bağıllık, bireyin istihdam ettiği çevresinin değerlendirilmesi ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir reaksiyonudur. Tutumsal bağıllık, organizasyonun hedeflerine ve değerlerine olumlu, yoğun bir bağıllık ve özdeşleşmeyi temsil eden bir ahlaki katılım biçimidir. Başka bir ifade ile tutumsal bağıllık, bireyin örgüte bütünü ile bağlanmasını ve örgüte ayak uydurmasını, her yönü ile katılım sağlamasının nispi gücüdür. Bireyin örgüt içindeki koşullar ve olumlu-olumsuz dönüşümler ile bireyin örgüte bağıllığının psikolojik yönünü ortaya çıkarmaktadır (Ulusoy ve Kılınç, 2019:117). Ayrıca bireyin psikolojik durumunu etkilemektedir. Sonuç olarak, ne şartta olursa olsun çalışanı örgüte bağlamaktadır. Tutumsal bağıllık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir.

Davranışsal bağıllık ise; organizasyonla daha az yoğun bir ilişkidir ve bireyin kendisini o organizasyona bağlayan, katlanılan maliyetler hakkındaki algısına odaklanır. Davranışsal tutarlılık hem bireysel hem de sosyal düzeyde etki eder. Bireyin sosyal ve psikolojik boyutunun temelini ele almaktadır. Bireyin geçmiş çalışma performansları değerlendirilir ve bunun sonucunda örgüte uyum sağlama ya ayrılma ya da bağlı kalma sonuçları değerlendirilir. Uzun zamandır örgütte istihdam edilen bireylerin örgütte kaldıkları süre zarfında karşılaştıkları problemleri ve bu problemlerle nasıl başa çıktıklarının analizidir. Örgüte davranışsal bağıllık gösteren bireyler örgütün tutumundan başka kendilerinin gösterdiği performansla alakalıdır (Yücel ve Çetinkaya, 2016:17-30).

Şekil-1’de görüleceği üzere, çalışanın davranışları, bazı koşullar nedeniyle sürekli hale gelmekte ve psikolojik bakımdan çalışanı örgüte bağımlı hale getirmektedir. Çalışanın içinde bulunduğu bu psikolojik durum geri besleme etkisi yaratarak çalışanın örgüte bağıllığını güçlendirmektedir. Davranışsal bağıllık, örgütten daha çok, çalışanın davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir (Taş, 2012:15).



Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Davranışsal Bakış Açısı İle Değerlendirilmesi

Kaynak: (Taş, 2012:15).

4. Meyer ve Allen Sınıflandırılması

İşyeri bağlılığı üzerine yapılan araştırmaların çoğu, kuruma bağlılık üzerine odaklanmıştır. Örgütsel bağlılığı bireyin örgüte karşı pozitif duygusal bağlılığı olarak tanımlamıştır. Geleneksel olarak bağlılık, süreklilik, normatif ve duygusal bağlılık boyutlarını içeren üç faktörlü bir model olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte, duygusal bağlılığın davranışsal sonuçlardan çok kuruma yönelik duyguları temsil ettiği için gerçek bağlılık olabileceğini öne süren araştırmalar vardır. Örgüte bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, bu tür bir bağlılığın örgütsel etkililikle ilgili olduğunu da göstermiştir. Birçok çalışan kendi organizasyonuna bağlılık hisseder ve bu ilişki her iki tarafı da etkileyebilir. Aslında çalışanlarına adil davranan, onları ödüllendiren ve bir ekibin parçası gibi hissettiren kuruluşlar, daha olumlu bireysel ve örgütsel sonuçlar bildirmektedir (Hakan, 2019:202). Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı oluşturan unsurları farklı kategorilere ayırmaktadır. Sağlık çalışanlarının kuruma olduğu bağlılıklarını; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı kategorilerine ayırmıştır.

Duygusal Bağlılık, Personelin kuruluşlarla özdeşleşen duygusal bağlılığını ve kuruluşun faaliyetlerine olumlu duygularla katılmasını ve kişinin bir şirkete veya kuruluşa inandığı bağlılık duygularını ifade eder. Meyer ve Allen'ın duygusal bağlılık tanımı, “bir bireyin belirli bir organizasyonla özdeşleşmesinin ve katılımının göreceli gücü” olarak ifade edilmektedir. Duygusal bağlılığı,

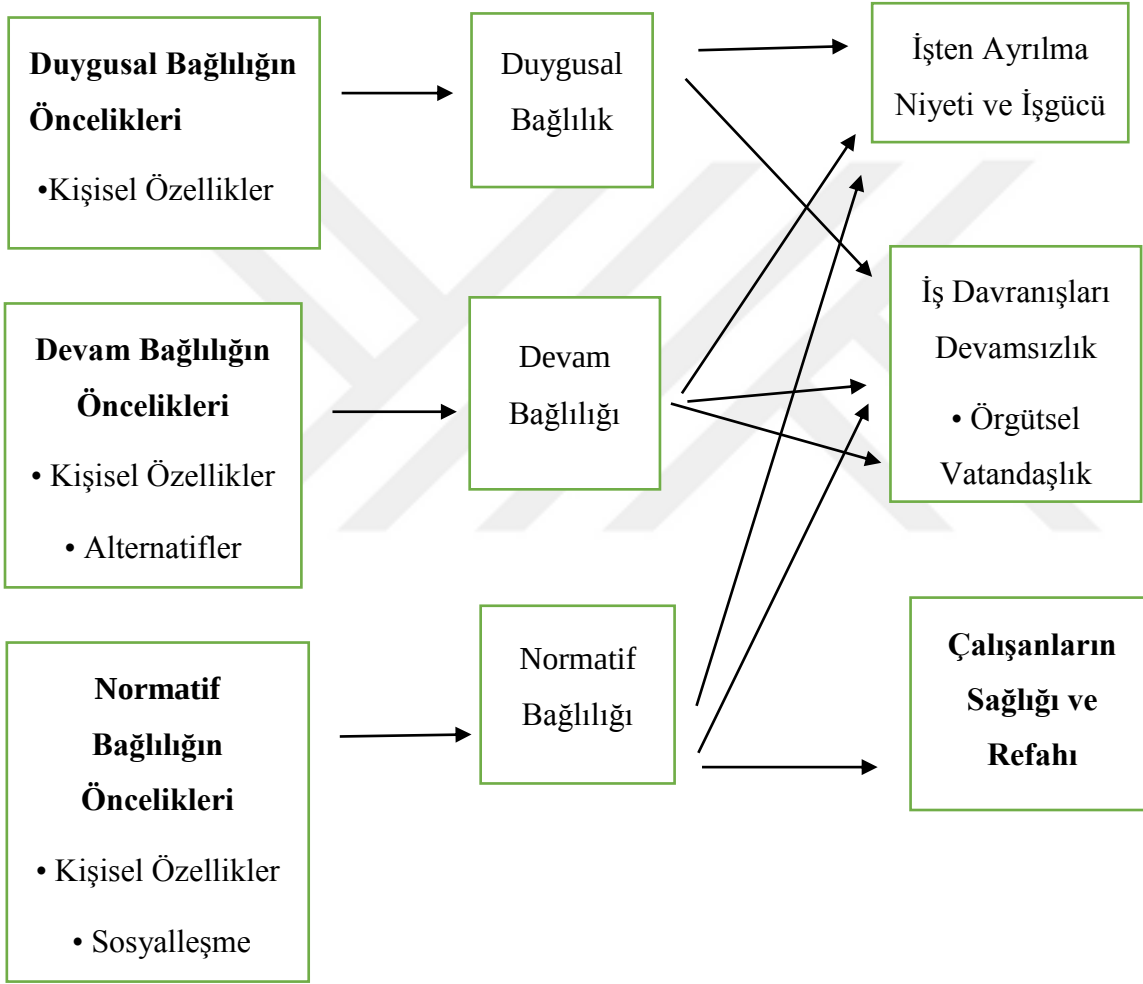
Çalışanların rgte duygusal bağlılığı, özdeşleşmesi ve katılımı olarak tanımlamaktadır, bu da güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanların istedikleri için bir organizasyonda kalmaları anlamına gelmektedir. Bu nedenle duygusal bağlılık, değerler ve arzular arasındaki ilişkiyi tanımlar ve “organizasyon lehine bir dizi davranışı gerçekleştirmeye yönelik genel bir eğilimi” yansıtır. İnsan değerlerini ortak hedeflerle uyumluluk nedeniyle kendisini kurum ile zdeşleştirdiğinde çalışan ve organizasyon arasında kurulan duygusal bağlılıkla ilgilidir (Tetik, 2012:278). Bu nedenle, örgütün nesnel ve öznel özelliklerinin kişisel algısı ile ilgilidir. Memnuniyet, mesleki motivasyon ve örgütsel başarı için esastır. İncelenen en yaygın türdür, çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığına ve onunla özdeşleşmesine atıfta bulunur. Bu sadakat duygusu nedeniyle, şirketin hedef ve değerlerini kendisininmiş gibi kabul etmeye isteklidir. Duygusal bağlılık iş memnuniyetini artırabilir çünkü çalışanlar kuruluşun hedef ve ilkelerine katılırlar, çalışanlar eşitlik açısından kendilerine adil davranıldığını dşnrlar ve örgütsel bakım, ilgi ve destek alırlar.

Devam Bağlılığı, alışanların organizasyondan ayrılma ile ilgili maliyet algısını ifade eder. Bırakma niyeti genellikle ödül sistemi, mesleki tanınma takdir ve kariyer geliştirme fırsatları ile ilgilidir. Çalışanın, ayrılma isteği ile maliyetleri çok yüksek olduğu için şirkette kalması gerektiğini ifade eder. Bu nedenle, çalışanların kişisel yatırımı, organizasyondan bekledikleri getiriye göre ayarlanır. Kuruluşa değer temelli bir bağlılığı içerir ve çalışan, kuruluşun faaliyetlerine dahil olur, kuruluşa yüksek bağlılığa sahiptir (Eren, 2015:46).

Maaş ve sosyal hakları başka bir işverenle eşleştiremediği için kuruluşa bağlılığını sürdüren bir kişi tarafından kendini gösterir. alışan şirketten ayrılırsa, kazanılan zamanı, kıdem ve emeklilik hakkını kaybedebilir. Bu çalışanın ayrılması bir fayda sağlamayacağı için şirkete sadık kalmak istediği için değil, mecbur olduğu için kalmaktadır hissi oluşturmaktadır. Çalışanlar bir organizasyonda kalsa da kendilerini yüksek düzeyde performans göstermeye mecbur hissetmezler.

Normatif Bağlılık, organizasyonda kalma ihtiyacına dayalı olarak bireylerin duygularını ifade eder. Güçlü normatif bağlılığa sahip personel, kendilerini öyle hissettikleri için organizasyonda kalırlar. Personelin yüksek örgütsel bağlılığı, örgütsel hedeflere ulaşmak için büyük çaba sarf etme arzusuna,

daha fazla iş doyumu, organizasyonda kalma eğiliminin yüksek olmasına, işten ayrılma, devamsızlık oranının azalmasına, personelin zihinsel tazeliğinin artmasına, organizasyonun performansının artmasına, örgütsel hedefler ve personelin organizasyonlarına ve işlerine yönelik görüşlerini temsil eder. Normatif örgütsel bağlılık çalışanın örgüte karşı ahlaki görevi ve alınan artı değer ile ilişkilidir, bu da kalıcılık yükümlülüğü duygusunu uyandırır. Kurumun normlarına göre yetkinlikle faaliyetlerin gerçekleştirilmesini teşvik edebilir (Bayraktaroğlu vd.,2014:107).



Şekil 2. Allen ve Meyer Tarafından Yapılan Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmasının Alt Boyutları

Kaynak: (Hoş ve Oksay, 2015:5).

D. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

1. Tutumsal Yaklaşım

Tutumsal perspektif, çalışanın kendisini organizasyonun değerleri ve hedefleriyle özdeşleştirdiği sürece odaklanır. Davranışsal bağlılığın tersi durumdadır, ancak bunun yerine özdeşleşmenin kendisi anahtar güdü haline gelir. Tek boyutlu modelin en bilinen savunucuları, mesleki performanstaki artış, devamsızlıkta azalma ve çalışanların bağlılık ilgisinin artması gibi organizasyonlara yönelik örgütsel bağlılığın olumlu etkilerini türetebilen bu modele dayanmaktadır (Ayden ve Özkan, 2014:151-167).

Tutumsal bağlılık tanımına dayanan teoriler, bireyin örgütte kalma arzusuna odaklanır. Kuruluşla uyum veya katılım duygularının, bireyin o kuruluşla bağlılığına muhtemelen katkıda bulunduğunu varsayarak, tutumsal bağlılık teorisine öncülük etmiştir. Tutumsal bağlılık örgütteki sadakatini ölçmek için örgüt bireylerinin neden örgüte sadık olduklarını anlamaya çalışmaktadır. Tutumsal bağlılık birçok araştırmacı tarafından duygusal bağlılık olarak da tanımlanmıştır (Ayden ve Gündoğdu, 2020:177-197).

2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bakış açısı, bir çalışanın geçmişteki davranışına dayanarak işverenine bağlılığına odaklanır. Çalışanın iş sözleşmesinin parametreleri aracılığıyla avantajlara sahip olduğu anlamına gelir. Çalışan, iş sözleşmesini bırakırsa bu avantajları kaybedebileceği için, avantajlar bir çıkış engelidir ve bu nedenle buna karşılık gelen bir bağlılığa yol açar. Bireylerin belirli organizasyonlara kilitlendiği süreçle ilgilidir (Örtlek, 2017:17). Davranışsal bağlılık teorilerinin birincil iddiası, bireyin örgüte psikolojik bağlılık durumunun bireyin eylemlerinin bir sonucu olduğunu öne sürer. Bu teorik mercek altında, bireyin davranışı, psikolojik bağlılık durumuna ulaşıldığı koşulları yaratır. Davranışsal bakış açısını ve bağlılığın tutumsal bakış açısını karşılaştırırken, davranışsal bakış açısını bireyin davranışıyla başlayan ve biten bir döngü olarak tanımlanır.

3. Çoklu Yaklaşım

Çoklu bağlılık yaklaşımı ise; tutumsal bağlılık yaklaşımına benzer özellikler göstermekle birlikte biraz daha genişletilmiş hali olarak görülmektedir. Örgütte bireylerin bağlı oldukları ve bağlılık düzeyleri nedir sorusuna cevap aramaktadır (Kılıçarslan, 2010:103). Örgüt bireylerin bu sorunun cevabını tek başına vermek yerine örgüt bireylerinin hep birlikte sorunun cevabını aramaya koyulması gerektirdiğini belirtmektedir. Yani bu durumu çoklu bağlılık oranı diye düşünebiliriz. Daha önce belirtildiği üzere; örgütsel bağlılık sınıflandırmalarında tam anlamıyla ele alınarak bağlılık düzeylerini örgütün bütününe duyulduğu görüşü benimsenirken çoklu bağlılıkta örgüt içindeki farklı ögelere düzeylerde bağlılık duyulduğu kabul edilmektedir (Kıraç, 2012:90-92).

E. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Küresel ekonominin mevcut durumuna bağlı olarak, kuruluşların ayakta kalabilmek için iş ortamına adapte olması, stratejilerde zamanında değişiklikler yapması ve çeşitli koşullara uyum sağlaması gerekmektedir (Küçüközkın, 2015:17-21). Örgütsel düzeyde dayanıklılığı artırarak iç ve dış zorluklarla başa çıkmaları gerekir. Örgütsel bağlılık, kuruluşun hedeflerine ulaşmada temel unsurlardan biridir. Son derece kararlı çalışanlar, organizasyon sonuçlarında ve hedeflerinde önemli iyileşmeye katkıda bulunur. Çalışanları güçlü bir bağlılık elde etmek için neyin motive ettiğini incelemek, kurumsal performansı artırmak için önemlidir. İşverenin bakış açısına göre, rol belirsizliği, iş kontrolü, iş güvensizliği, kariyer gelişimi, performans değerlendirmesi ve olumlu ekip deneyiminin örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Çalışanın bağlılığını etkileyen faktörler kontrol odağı, yaş ve organizasyonda görev süresi, görev öz yeterliği vb. faktörlerin etkilediği görülmektedir.

Bir kuruluşun başarısının birkaç önemli faktöre dayanması gereklidir ve çalışanın organizasyona olan bağlılığı, kuruluşun istenen hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak örgütsel verimliliği ve etkinliği artıracak temel bir faktörü içermelidir. Çalışan bağlılığı günümüzde insan kaynakları yönetimindeki en önemli unsurlardan biri olarak kabul edilmekte ve çalışan bağlılığının çoğunlukla iş değerleri, iş motivasyonu ve işe katılım ile bağlantılı olduğu gösterilmiştir. Çalışan bağlılığını etkileyen faktörlere ilişkin genel konular daha önce

araştırılmış ve bu yaklaşımların örgütsel bağlılık düzeylerinin etkilendiği görülmüştür.

Yapılan araştırmalara göre; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve çalışma süresi gibi demografik faktörlerin çalışan bağlılığı ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Sağlık kurumlarının faaliyet göstermesi ve kar sağlaması için örgütsel bağlılığa ihtiyaç vardır. İstihdam eden bireylerin iş yerlerinin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin refahı kurum için önem arz etmektedir. Memnuniyet ve memnuniyetsizlik unsurları çok önemlidir. Bu durumda bireylerin örgüte olan bağlılıklarını etkileyen unsurlar söz konusudur. Örgüte olan bağlılığı etkileyen unsurlar; kişisel faktörler, yaş, cinsiyet gibi unsurlar örgütsel bağlılık faktörlerini etkilemektedir (Özdevecioğlu, 2013:115).

Örgüte bağlı bireylerin farklı kişilik yapılarının örgüte etki ettiği görülmektedir. Bu farklı yapılar yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, güler yüzlü atılgan sevecen olması, otoriter olması, yöneticilik vasıflarının hakkı ile yerine getirilmesi vb. gibi faktörler örgüte olan bağlılığını olumlu olumsuz etkileri görülmektedir (Urhan, 2014:68-73). Yapılan araştırmalar sonucu ise; örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin genellikle yaş, cinsiyet, kişisel faktörler, kişinin kurumda istihdam ettiği süre, tecrübesi gibi faktörler örgütsel bağlılık faktörlerini etkilemektedir.

1. Örgütsel Bağlılık ve Yaş

Örgütsel bağlılık kavramında yaş faktörü çok önemlidir. Yaş demek aslında tecrübe demektir. Örgütsel bağlılık ve yaş araştırmalarının sonucunda artan yaşla birlikte bireylerin örgüte olan bağlılıkları da artış gösterdiği görülmektedir. Bireylerin yaşlarının artması sonucu örgütteki pozisyonlarının terfi etme, ödüller ve ücretlerin arttığı, zamanla kıdem yükselttikleri, çabaları ve zamana bağlı olarak hak ettikleri tazminat vb. şartların da attığı görülmektedir. Yaş faktörünün örgüt çalışanları üzerinde etkisi olduğu sonuçları görülmektedir, genç bireylere istinaden yaşlara oranla örgütte fazlaca istihdam eden bireylerin örgüte olan bağlılıkları fazla olduğu görülmektedir. Genç bireylerin örgüte olan bağlılıkları yaşa oranla daha azdır.

Angle ve Perry' e göre; örgütte istihdam eden bireylerin yaşı ilerledikçe alternatif veya farklı eğitim alma imkânlarının düştüğü bu verilerin neticesinde örgüte bağlılıklarının artış gösterdiği açıklamasını yapmıştır.

Allen ve Meyer' e göre; bağlılık faktörünün yaşa uyarlayıp örgütsel bağlılık ve yaşı üç farklı alanda açıklamıştır. Bu açıklamaya göre duysal bağlılık faktörünün yaş ilerledikçe artış gösterdiğini açıklamıştır. Devam bağlılık kavramına göre ise; yaşı bir ilgisi olmadığını açıklamıştır. Normatif bağlılık kavramına göre ise; yaşı örgüte olan bağlılığını, yaş attıkça örgüte olan bağlılığın da artış gösterdiğini açıklamıştır (Canan ve Aksoy, 2015:2-12).

Hrebiniak ve Alutto ise; genç bireylerin meslek yaşamlarında örgüte olan bağlılıklarını yaşa oranla düştüğünü açıklamış ve daha yaşlı bireylere kıyasla mesleki yatırımlarına istinaden daha az bağlı oldukları görülmektedir.

Blau ve Lunz ise, genç bireylerin yaşam tecrübelerine dayanarak sorumluluk duygularının yaşlı bireylere göre daha az olduğu için işi bırakma ve statü koruma eğilimlerinin daha az gelişmiş olduğu açıklamalarında bulunmuştur.

2. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet

Toplumca benimsenen bir görüş olarak, kadının evde oturup çocuk bakması, ev işleri ve evin sorumluluğunu alması, herhangi bir işte çalışmaması, erkeğin çalışıp eşine, eve ve çocuklarına bakması temel ihtiyaç vb. karşılaması yıllardır süren bir görüş haline gelmiştir. Bu görüş kadın ve erkek ayrımcılığına ve toplumsal rol dağılımlarına neden olmuştur. Yıllara oranla bu veriler değişmekte kadın erkek ayrımlarının ortadan kalkınması ve kadınlarında erkekler gibi istidam etmesi rol ve sosyal olma hakları kazanılmıştır. Kadınların ev ortamından soyutlanıp iş yaşamına atılması yıllara orana artış göstermiş ve artmaya da devam etmektedir (Altun, 2019:9). Toplumun bilinçlenmesi kadınların da eğitim düzeylerinin atması, toplumdaki rolleri de farklılık göstermektedir.

Bu düşünce ile kadınların ve erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri de değişim göstermektedir. Yapılan bazı araştırmalar sonucu; örgütsel bağlılık düzeylerinin kadın ve erkelerde de farklı oranlarda seyir ettiği görülmektedir. Cinsiyetin kadınlara oranla daha fazla olduğu, bazı araştırmalarda ise erkeklerde bu oran daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların örgütsel bağlılık

düzeylerin düşük olduğu durumlarda, kadınların ev yaşam koşulları ile bütünleşmesi, evi idare etmesi ve sosyal yaşam alanlarında kadına çok fazla görev ve sorumlulukların yüklenmesi iş yaşamından ziyade evi idame ettirmesi gibi sorumluluklarında eklenmesi ile bu oran değişim göstermektedir. Bazı araştırmalarda ise; kadının erkeklere göre örgüte daha fazla katılım sağladığı sonuçları görülmektedir. Kadınların daha istikrarlı çalıştıkları, verilen sorumluluğu fazlasıyla yerine getirdikleri, iş yerine duygusal olarak bağlandıkları, örgütlerini değiştirme eğilimlerinde olmadıkları görülmektedir.

3. Örgütsel Bağlılık ve Medeni Durum

Örgütsel bağlılık ve medeni durumu inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmaların sonucunda ise; evli bireylerin sorumluluk duygularının gelişmiş olması, maddi açısından kazanç elde etmek için örgütsel bağlılık düzeyleri daha gelişmiştir sonuçları gözlemlenmiştir. İşe gelme ve devamsızlık yapmama konusunda daha hassas oldukları yönünde bir sonuç elde etmişlerdir. Yaşam Döngüsü Modelinin genel kavramından yola çıkarak, işgücüne katılım oranı ile yaşam döngüsü medeni durumu arasında karşılıklı bağımlılık vardır sonucuna varılmıştır (Özdevecioğlu, 2013:115).

Van Der Klaauw (1996); yaptığı araştırmada kadınların işgücüne katılımı ile medeni durum arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Kadınların ve erkelerin işgücü piyasasına katılımı ile evlilikten elde edilen fayda kazançları arasında güçlü bir korelasyonun bulunduğu ekonomik evlilik teorileri tarafından desteklenmektedir.

4. Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Düzeyi

Yapılan araştırmalara göre örgütsel bağlılık ve eğitim düzeyleri farklı sonuçlar vermektedir. Yapılan bir araştırma sonucunda; eğitim düzeyi ve bilgi düzeyi arttıkça kişide öz güven artmaktadır. Bu durum sonucunda eğitim düzeyi arttıkça kişide öz güven ve statü, benlik duygusu geliştiğinden, örgüte olan bağlılığında azalma görülmektedir. Daha kıdemli bir iş imkânı sağlandığı takdirde örgütten ayrılma eğilimlerinde bulunabilmektedirler. Eğitim düzeyi arttıkça kişinin yaşamdan ve iş yaşamından beklentileri fazla olabilmektedir. Bu durumun sonucunda ise örgüte olan bağlılığı azalmaktadır (Altun, 2019:9).

F. Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık

Hemşirelik mesleği, toplum için yaşamsal bir öneme sahiptir (Haydari vd.,2016:119-131). Hemşireler en büyük sağlık hizmeti sağlayıcıları grubunu oluşturur ve mesleki yetenekleri sağlık sisteminin yerine getirilmesinde önemli bir rol oynar. Hemşireler, uluslararası sağlık hizmetlerinin sağlanmasında yaşamsal bir rol oynamaktadır. Hemşirelik bakımı, bir hastanın sağlığını ve refahını iyileştirmek için fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal ihtiyaçları kapsar. Bakım, hemşireliğin merkezi ve özüdür. Bakımın önemli konusu, uygun bakıma erişim ve hasta memnuniyetinin artırılmasıdır. Hemşirelerin iş performansı, örgütsel bağlılık dahil birçok faktörden etkilenir (Algül vd.,2016:84).

Sağlık hizmeti sunumu ve sağlık standartları büyük ölçüde hemşirelik hizmetlerine dayanır. Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri 1970'lerin başlangıcından bu yana küresel olarak incelenmiştir. Bu önemli toplumsal sektörün refahı, doğrudan hemşirelerin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu ile ilgilidir ve hasta güvenliği için önem arz eder. Hemşirelerin örgütsel bağlılığa yönelik genel yaklaşıma ilişkin algıları, örgütsel davranışı anlamada önemli bir faktördür ve çalışanı elde tutma, iş doyumunu, iş performansı için yordayıcıdır. Hemşirelik personelinin hasta bakımını daha iyi yapabilmesi için artan örgüte bağlılığı ve iş doyumunu zorunludur (Özcan vd., 2016:465).

Hemşirelik yöneticileri tarafından işyeri yapısının değiştirilmesi ve hemşirelerin fırsatlara (organizasyonel destek, bilgi ve kaynaklar) ve güce (gelişim için ihtiyaç duyulan kaynaklar, çalışanların yetkinliklerini, becerilerini, ödülleri ve takdirlerini artırma fırsatları) erişimini iyileştirmek hemşirelik yöneticileri tarafından örgütsel bağlılık dahil olmak üzere hemşirelik uygulamasının farklı sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, organizasyonel değişimlerde daha fazla esneklik, organizasyonun hedef ve değerlerine güven duyulması nedeniyle daha yüksek iş tatmini gösterir (Özgörü, 2019:41).

Hemşireler de dahil olmak üzere sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi, sağlık kurumları tarafından sağlanan bakımın üretkenliği ve kalitesiyle yakından bağlantılıdır. Bu nedenle, profesyonel ve özenli yetenekleri, farklı

lkelerdeki sağlık hizmetleri sistemi ve yetkililerinin endişelerinden biridir. Çok sayıda çalışma, genel olarak, yapısal yetkilendirmenin hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile nispeten güçlü bir korelasyona sahip olduğunu göstermiştir (Toker vd., 2020:43).

Hastanelerde, özellikle hemşirelerde ve aynı zamanda hekimlerin meslek grubunda şiddetli işgücü kıtlığı zamanlarında büyük önem taşıyan bir ilişki bulunmaktadır. Hekimlerde yapılan örgütsel bağlılığın hasta güvenliği kültürünün iyileştirilmesi ile pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, çalışan bağlılığını güçlendirebilecek faktörleri belirleme ve geliştirme ihtiyacını artırır. Hastanedeki en önemli mesleklerden biri olan hemşirelerin iş performansı, başta örgütsel bağlılık olmak üzere çeşitli faktörlerden etkilenir. Örgütsel bağlılık, örgütün performansı üzerinde potansiyel olarak ciddi etkileri olan çalışan davranışını anlamada önemli bir değişkendir ve bunu görmezden gelmek organizasyon için zararlı olmuştur. Çalışanların kuruma bağlılığının araştırılmaması ve incelenmemesi, personel devri ve yeni çalışanların işe alınması nedeniyle maliyetlerde büyük bir artışa, düşük performans ve ayrıca hassas karmaşık kontrol mekanizmalarının kurulmasına neden olur (Algül vd.,2016:176-

G. İş Doyumu

1. İş Doyumu Tanımı

İş doyumunu 1930’lardan beri çalışanların işlerinde kalmaları veya işten ayrılmalarının önemli bir göstergesi olarak evrensel kabul edilmektedir (Ulusoy vd.,2013:154). İş doyumunu, insan sermayesini ve ardından çalışan verimliliğini belirlemede küresel olarak önemli bir faktördür. İş doyumunu, kişinin işinin tamamına yönelik olumlu ve küresel duygusal tepkidir. İş doyumunu genel veya küresel memnuniyet ile eş anlamlıdır ve insanlara işlerini ne kadar sevdiklerini soran öğeler aracılığıyla değerlendirilir. İş doyumunu, küresel olarak bireyin işe ve işe yönelik yanıtı olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu, çalışanın kendini motive, tatmin ve işinden memnun hissetme derecesi olarak tanımlanır. İş doyumunu, çalışanın iş istikrarına, kariyer gelişimine ve rahat bir iş yaşamı dengesine sahip olduğunu hissettiğinde gerçekleşir. İş, bireyin beklentilerini karşıladığı için çalışanın işten memnun olduğu anlamına gelir. İş doyumunu çeşitli şekillerde tanımlanabilir. İş doyumunun en eski tanımı Hoppock tarafından yapılmıştır.

Bir kişinin işimden memnunum demesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir kombinasyonudur. İş doyumunu, bireylerin işleri hakkında olumlu ya da olumsuz hissetme derecesi olarak tanımlanır. Wilson; iş doyumunu, işyerinde ihtiyaçların şu anda ne ölçüde karşılandığı olarak tanımlamıştır. Nelson ve Quick, kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum olarak tanımlamıştır (Hirsi, 2019:45).

2. İş Doyumunun Önemi

Sağlık çalışanlarının işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanan iş doyumunu, sağlık alanında başarılı ekip çalışmasının önemli bir sonucunu oluşturur. Genel olarak, işin duygusal boyutlarının, çalışanların bireysel performansı ve örgütsel hedeflere ulaşılması gibi farklı örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisi kabul edilmektedir (Yılmaz, 2015:4). Daha fazla iş doyumunu yaşayan çalışanlar, bir ekip olarak birlikte çalışmaya ve diğer grup veya kuruluşlarla iş birliği yapmaya daha fazla motive olurlar. İş doyumunu aynı zamanda daha kaliteli bakımla da ilişkilidir. Mutlu bir çalışanın sorunları çözüme ve daha iyi kararlar alma olasılığı yüksektir bu da hataları en aza indirebilir hatta önleyebilir (Hatipoğlu, 2013:42). Hizmetleri, danışanları üzerinde olumlu etkisi olan sağlık çalışanları daha fazla memnuniyet yaşarlar. İş doyumunu aynı zamanda personelin güvenilirliğine katkıda bulunurken, işe devamsızlığı ise tersi durumla gözlemlememiz mümkündür. Memnun olmayan çalışanlar, hastalara karşı daha olumsuz duygular ifade ederler, daha az yeterli hizmet sağlar ve hem hizmet sürekliliği hem de hastanın memnuniyet düzeylerini, iyileşmesi için olumsuz etkilerle birlikte işten erken ayrılma eğiliminde olurlar (Fıkırkoca, 2011:39).

İş doyumunun bireysel özellikleri, işyerleri ve kuruluşlarla ilgili beklentiler ve diğer çalışanlarla olan ilişkilerle çeşitli değişken kategorileriyle ilgilidir (Yağcı, 2017:76). Bir örgütü destekleyen ve üyelerin her biri tarafından desteklenen temel varsayımlar, değerler ve inançlar olarak tanımlanan geçerli örgütsel kültür, profesyoneller arasında iş doyumunu da etkiler. İşle içsel olarak ilgili faktörler (tanınma, kişisel başarı fırsatları, iş zorlukları) iş doyumunu etkilerken, daha dışsal faktörler (kişiler arası ilişkiler, maaşlar) iş doyumunu ile ilişkilendirilebilir.

Sağlık hizmetlerinde iş doyumu önemli bir faktördür. Bu kavram tek bir faktör değildir; daha ziyade, işyerini yöneten koşullar ve ilişkiler, istihdamın örgütsel sistemi, sosyal, kültürel ve ekonomik faktörler gibi faktörlerin ürünüdür. İş, modern toplumda yaşama araçlarının ötesinde önemli ve bireyin kendini gerçekleştirme aracıdır (Arıkoğlu, 2019:6).

Sağlık çalışanlarının iş doyumu, çalışanların ilgisini ve verimliliğini artırmada oldukça önemlidir. Daha yüksek iş doyumu, daha iyi çalışan performansını ve nihai olarak rekabet avantajı ve organizasyonun üretkenliğini elde etmek hasta tatmini seviyesini belirler. İşten doyumun artması, işten duyulan haz bireyin yaşam kalitesinin önemli bir bileşenini oluşturmaktadır (Özlem ve Tiryaki, 2017:16-22). İş doyumu yüksek olan çalışanlar, üretken, işe bağlı olma eğilimindedirler ve uzun vadeli hizmetlerinden dolayı örgütleri üzerinde olumlu etkileri vardır. İş doyumu ve memnuniyet, yaşam kalitesi ve örgütün performansı üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu için önem kazanmaktadır. Mesleki faaliyet, insanların çoğunluğu için yaşamın önemli bir yönüdür ve memnuniyet kaynağı olarak genel yaşam memnuniyetinin artmasına katkıda bulunabilir. Literatüre göre iş doyumu bireyin amaçlarını, değerlerini ve inançlarını takip etme yeteneği ile ilişkilidir.

Memnuniyetteki artış, bir çalışanın bağlılığına ve verimliliğine az veya çok katkıda bulunurken, memnuniyetteki azalma, artan devamsızlık veya iş değiştirme gibi olumsuz olayların görülme sıklığını artırır. Bazı araştırmacılar, memnuniyetsizliğin çeşitli olumsuz etkilerini ayırt etmemek, ancak onları tek bir faktör olarak ele almak gerektiğini öne sürmektedir. İş doyumu, iş ve işyeri ortamına karşı çok boyutlu bir tepkidir ve pozitif enerjiyi ve performansı artırır. İş ve iş yeri hakkında genelleştirilmiş bir duygu olarak düşünülebilir. İş doyumu, birçok faktöre bağlıdır ve bir kişi kariyerinin birçok yönünden memnun olabilir ancak aynı zamanda bazı unsurlardan da mutsuz olabilir.

Memnun bir sağlık çalışanı, yeteneklerinin ve performansının en iyisini sunmak istemektedir. Kurum ve kurumunun hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik azim ve isteklidir. Her çalışan, işyerinde güçlü bir kariyer gelişimi ve iş yaşamı dengesi çabası içerisinde. Bir çalışan, çalıştığı kurumdan ve yaptığı işten memnunsa, tüm çabalarını kuruma geri vermek istemektedir, yani gösterdiği performansın karşılığının mükâfatlandırılmasını istemektedir. Bu durumda ise

karşılıklı haz duygusunun hem çalışanlar için hem de işveren için menfaat ilişkisine dönüşmektedir. Bu durumun iki taraf içinde olumlu çıkarımlara sebep olabilmektedir.

Çalışanlar İçin: Çalışan açısından iş doyumu, iyi bir gelir elde etmek, iş istikrarına sahip olmak, kariyer gelişimine olanak tanıyan bir kuruma sahip olmak, ödüller, tanınma ve sürekli olarak yeni fırsatlara imkan tanıyan bir iş yeri ortamında istihdam etmektir (Arslan, 2012:22).

İşverenler İçin: Memnun bir çalışan her zaman iş yerine katkıda bulunur, iş yerinin çıkarlarını gözetir ve kar sağlanması için performans göstermektedir. Kurumun SWOT analizlerini emin adımlarla takip eder kurumun büyümesine yardımcı olur. Kurum açısından ise; kar elde etmek, maliyetleri düşürmek, işverenleri memnun birer çalışan kıvamına getirip vizyon ve misyon hedeflerine doğru emin adımlarla yürümektir. Motivasyon gücü yüksek çalışanları istihdam etmek için iyi bir iş tanımı yapmalı, bireylere öğrenmeleri ve büyümeleri için sürekli fırsatlar sunmalıdır (Oruç, 2019:25).

İş doyumunun olumlu etkileri aşağıdaki şekildedir:

- Çalışanların daha verimli olmalarını sağlar.
- Daha yüksek çalışan bağlılığı yaratır.
- İş yerleri için daha yüksek karlarla sonuçlanır.
- Çalışanları elde tutma mümkündür.

İş doyumu, çalışanın psikolojisi ile ilgilidir. Yaptığı işten mutlu ve memnun çalışan her zaman daha fazla katkıda bulunmak için motive olur. Öte yandan, tatminsiz bir çalışan uyuşuktur, hata yapar ve şirkete yük olur. İş doyumuna katkıda bulunan unsurlar ve faktörler şunlardır (Yüksel vd.,2016:1-12).

Tazminat ve Çalışma Koşulları: İş doyumunu sağlayan en büyük faktörlerinden biri çalışana verilen ücret ve yan haklardır. İyi bir maaşı, teşvikleri, ikramiyeleri, sağlık seçenekleri vb. olan bir çalışan aynı şeye sahip olmayan birine göre işinden daha mutludur. Sağlıklı bir işyeri ortamı aynı zamanda çalışana değer ve çalışma azmi verir. Çalışanın iş yaşam dengesi ve çalışma ortamı çok önemlidir. Kar elde etmek için mutlu çalışanlara ihtiyaç vardır. Tazminat ve çalışma koşulları birey performansına olumlu ve olumsuz

geri dönüşümlerde bulunur. Olumsuz geri dönüşler ise kurum açısından olumsuzluklara sebep olmaktadır. İş yerinin çalışan bireylere hitap etmesi yani uygun bir çalışma ortamı yaratmak gereklidir. Çalışma koşulları fiziksel ve ruhsal olarak çalışanı yormamalıdır. Çalışanının iş güvenliği sağlanmalı ve uygun ortam hazırlanmalıdır. (Sağır, 2016:415-439).

İş Yaşam Dengesi: Her birey, ailesi ve sosyal çevresi ile vakit geçirebilecekleri iyi bir işe sahip olmak ister. Çalışanlar için iş doyumunu genellikle bir çalışanın işini yaparken ailesiyle birlikte kaliteli zaman geçirmesini sağlayan iyi bir iş-yaşam dengesi olmasından kaynaklanmaktadır. Bu, çalışanın iş yaşam kalitesini artırır. İş yaşam dengesi çalışan için, iş yerinin çalışanlara gösterdiği olumlu tutumlarını içermektedir. Çalışanların sosyal çevresi ile irtibat kurması gerekli izinlerin ve zorunluluk gerektiren durumlarda inisiyatiflerin çalışanlar açısından yerinde kullanılması gereklidir (Yanık ve Tanış, 2020:363).

Saygı ve Tanıma: İş yerinde çalışanlarının kıdem-unvan bakılmaksızın adaletli ve hakkaniyetli bir iş yaşam dengesi sağlanmalıdır. Çalışanların çoğu adalet benlik saygısı gelişmiş bireyler ve bilinçli bireyler kategorisindedir, bu yüzden ki gösterilen muameleye farklı anlamlar yükleyebilir, iki taraflı olumsuz duygulara sebebiyet verebilmektedir. Adalet duygusu gelişmiş bir kurum, mutlu çalışanlara sahip olmaktadır. Saygı, tanıma, hoşgörü, etkili bir iletişim ile iki taraflı haz duygusuna katkı sağlayabilmektedir. Çalışanlar, işyerinde saygı ve takdir gördüklerini hissedерlerse motive olurlar. Ayrıca sergiledikleri iyi performansın karşılığını almaları, çalışanları daha da motive eder. Bu nedenle tanınma ve saygı iş doyumunu faktörlerinden önemli bir hususudur (Korkmaz ve Erdoğan, 2014:4).

İş Güvenliği: İş güvencesinin olmaması, kişinin işinin devam edip edeceğine dair belirsizliktir. Literatürde iş güvenliğinden ziyade iş güvencesizliği terimi daha yaygın olarak kullanılmaktadır. Genellikle yakın gelecekte algılanan iş kaybı riski kullanılarak ölçülen iş güvenliği, iş doyumunun önemli bir belirleyicisidir. İş güvenliğinin iş doyumunu üzerindeki etkisinin yalnızca bir çalışanın işini kaybetme olasılığının değil, aynı zamanda bir çalışanın başka bir iş bulma olasılığının da bir fonksiyonu olduğu varsayılmaktadır. Bunun çalışan iş doyumunu üzerindeki etkisi, algılanan iş kaybının iş ilanları kıt olduğunda veya iş

ilanları çok olduğunda meydana gelip gelmediğine (ya da olmadığına) bağlı olarak farklıdır (Öztürk vd.,2012:252).

Zorluklar: İş hayatı gerek çalışan için gerekse işveren için zorlu bir süreçtir, bu nedenle, iş rotasyonu, iş zenginleştirme gibi konular çalışanların iş doyumunun sağlanmasına yardımcı olabilir. İş ortamının motive edici olması çalışanlar üzerinde pozitif yönlere sebebiyet vermektedir. Çekilmez bir iş ortamı bireyde tükenmişlik ve işe devam etmeme duygu durumları yaşanmaktadır. Çalışanlara uygun bir çalışma ortamı hazırlamak moral ve motive edici fikirler ve tatmin edici bir ücret düzeyi ile iş yaşam dengesi sağlamış olacaktır. Bu zorlukları aşmak, yöneticilerin sorumluluğundadır.

Kariyer Gelişimi: Çalışanlar, kariyer gelişimlerini her zaman yaşamlarında yüksek bir öncelik olarak tutarlar. Bu nedenle, bir kuruluş çalışanlarına yardımcı olur ve onlara daha yeni iş rolleri verirse, çalışanlar kariyerlerinde bir artış elde edeceklerini bildikleri için iş memnuniyetini artırır. Kariyerini yükseltmek için çokça çaba sarf eden sağlık çalışanı, işinde kıdem almayı ve takdir edilmeyi isteyecektir (Demirer vd., 2020:4181). Ters durumda ise işten ayrılma ve devamsızlık durumları ortaya çıkacaktır. Bu durum ise; işletmenin zarar edeceği anlamına gelmektedir. Yöneticiler, işletmenin geleceği açısından stratejik planlar yapmalı, çalışanların kariyer gelişimine katkı sağlamalı ve çalışanları ödüllendirmelidir. Mutlu ve memnun çalışanlar işletmeyi geleceğe taşımaktadır (Kaya, 2018:20).

İş Doyumunu Ölçme: Bir çalışanın verimliliği, üretkenliği ve bağlılığı, iş tatminine bağlı olduğundan, herhangi bir şirketin iş tatmin düzeyini ölçmesi çok önemlidir. Şirketler, çalışanlara geri bildirimlerini soran anketler uygulayabilir ve işlerinden memnun olup olmadıklarını anlayabilir. Şirketler, iş memnuniyetini ölçmek için aşağıdaki soruları sorabilir ve memnun, biraz memnun, kararsız, biraz memnun değil, memnun değil gibi birden fazla seçenek sunabilir:

- Maaşınızdan/teşviklerinizden memnun musunuz?
- Şirkete katkınız ödüllerle tanınıyor mu?
- İşyeri koşullarınızı iyi, hijyenik, rekabetçi buluyor musunuz?
- İyi bir iş-yaşam dengeniz var mı?

- Kariyer gelişiminiz, eğitim ve gelişiminiz için şirket politikalarından memnun musunuz (Gündüz ve Seren, 2021:69-82).

Yukarıdaki soruların yanı sıra, iş doyumu ile ilgili belirli açık uçlu sorular da çalışanların sıkıntılı noktalarını ve şirketin mutlu bir çalışan sağlamak için nasıl gelişebileceğini anlamada yardımcı olabilir. İş doyumunu etkileyen, bireylerini olumlu olumsuz duygulara iten bir diğer kavram ise ekip çalışmasıdır. Ekip süreçleri veya ekip üyeleri tarafından birlikte çalışmak ve görevleri yerine getirmek için benimsenen yöntemler (ekiplerde çatışmayla başa çıkma yolları gibi.) ve ekipte ortaya çıkan durumları veya ekip çalışmasının çıktıları, motivasyon, biliş ve güven gibi duygular dahil ekip süreçleri ve ortaya çıkan durumlar iş tatminini oluşturur. Diğer sonuçların yanı sıra benzer şekilde, sezgisel entegre ekip etkililik modeli görev tasarımı değişkenlerinin (örneğin, ekibin türü ve bileşimi) organizasyonel bağlam, kültür ve ekiplerin sırayla manipüle ettiği sosyal veya politika bağlamı dahil olmak üzere dış ortamlardan etkilendiğini belirtir.

Ekip etkinliğini veya hedeflere ulaşma becerisini potansiyel olarak etkileme ve modellerine dayanan iş doyumu araştırmalarına göre, ilişkili değişkenler beş alanda gruplanabilir. Bunlar; mesleki özellikler, takım özellikleri, takım süreçleri, takım acil durumları ve organizasyon kültürü şeklinde sağlık çalışanlarını etkisi altına alan durumlar arasında yer almaktadır.

Mesleki Özellikler: İş doyumu yaş, cinsiyet, meslek türü ve kıdem gibi bireysel değişkenler açısından incelenmiştir. Örneğin, hemşireler, sosyal hizmet uzmanları ve diğer sağlık bakım personelinin aksine hekimler arasında iş doyumu yüksek bulunmuştur. Hekimler arasında yüksek memnuniyet, görevlerinin görece karmaşık ve büyük önem taşıdığına dair algılardan kaynaklanıyor olabilir sonuçları gözlemlenmiştir. Ayrıca, hekimler sağlık hiyerarşisinde yüksek statüye sahiptir. Aksine, daha genç çalışanlar ve daha az mesleki kıdeme sahip olanlar genellikle daha düşük iş doyumu bildirmişlerdir (Narman, 2019:447).

Ekip Nitelikleri: Bunlar, farklı değerlere ve uygulamalara sahip çalışanların varlığı nedeniyle ekip etkinliğini ve iş doyumu olarak etkileyebilecek grup kompozisyonunu içermektedir. Ekiplerdeki personel eksikliği, artan görevler ve daha ağır iş yükü nedeniyle iş memnuniyetini engelleyebilir. Hemşireler

arasında iş doyumu ile ilgili karşılaştırmalı bir çalışmada adli tıp hizmetlerinde çalışanlar arasında en yüksek memnuniyet bulunmuştur, bu da müşteri türünün profesyonel iş doyumunu etkileyebileceğini düşündürmektedir.

Takım Süreçleri: Yapılan çalışmalarda, iş doyumu ile ilgili olarak takım süreçleri kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. İş doyumu, stres ve tükenmişlik üzerine bir literatür taramasına göre, sağlık çalışanları arasında olumlu iş birliği ve sık temas, iş doyumunda baskın faktörlerdir. İş doyumu, ayrıca ekip ve örgütsel destek, karar verme sürecine katılım, ekip özerkliği, çatışma olmaması ve öz-yeterlik yani “kişinin bir görevi yerine getirme veya çevresel taleplerle başa çıkma becerisine ve kapasitesine olan inancını dile getirmektedir. Bilgi yetkin ekip çalışmasıyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğundan, bilgi üretimi ve iş doyumu arasında güçlü bir ilişki vardır.

Acil Durumlar Ekibi: Takımın ortaya çıkan durumları arasındaki iş doyumu ilişkili değişkenler arasında ekip çalışması, güven ve takıma karşı duygusal bağlılık söz konusu olmuştur. İş doyumu ile multidisipliner iş birliğinin avantajlarına olan inanç arasındaki ilişki açıkça değerlendirilmemiştir. Bu değişkenin disiplinler arası iş birliği ve iş doyumu için önemini vurgulamaktadır (Yüce, 2015:6).

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, iş doyumu ile ilişkili durumlar arasında yer almaktadır. Tutumlar, normlar ve beklentilere atıfta bulunan ekip ikliminden farklıdır ve aynı zamanda iş doyumu ile de ilişkilidir. İş doyumu genellikle iki eksenle tanımlanan geçerli kurumsal kültüre göre değişmektedir, işe yaklaşımlarda esneklik, istikrar ve yönetim yapısının iç dış odağı olarak görülmektedir (Aydoğdu, 2013:67). Sağlık alanındaki genel iş doyumu temel olarak hemşireler, sosyal hizmet uzmanları veya doktorlar gibi belirli çalışan gruplarına odaklanan çeşitli çalışmaların konusu olmuştur. Sağlık kurumları karmaşık ve matris yapıda faaliyet gösteren kurumlar arasında yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının veya üst düzey yöneticilerin iş doyumu, işine olan duygu durumlarını birçok faktör etkileyebilmektedir. İş doyumunun olumlu sonuçlar getirmesinin birçok sebebi olabilmektedir. İş doyumu; yaş, cinsiyet, statü, örgüt kültürü, ast üst ilişkileri, maaş, görev ve sorumluluğun daha geniş kapsamda ele alınmasını gerektiren bir olgu olarak literatürde görülmektedir. Örgüt içerisinde

bireylerin ekip çalışması ile istikrarlı olarak görev yapmasını benimseyen durumlar arasında yer almaktadır (Bektaşoğlu ve Şengün, 2020:34).

H. İş Doyumu ile İlgili Teori ve Yaklaşımlar

1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi (MASLOW)

Tanınmış bir psikolog olan Abraham Maslow, “Motifler Teorisi” olarak da bilinen “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” teorisi’ni ortaya atmıştır. Teorisi, insan ihtiyaçlarına dayanmaktadır. Maslow, insan varlığında, fizyolojik iyilik halinin temel ihtiyacı ile başlayan ve kişinin potansiyelini gerçekleştirmeye kadar giden beş ihtiyaçtan oluşan bir hiyerarşi olduğunu öne sürmüştür. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi (Şekil-2), genellikle bir piramit içindeki hiyerarşik seviyeler olarak tasvir edilen beş katmanlı bir insan ihtiyaçları modelini içeren psikolojideki motivasyonel bir teoridir (Kula ve Çakar, 2015:191-210). Hiyerarşinin en altından yukarıya doğru ihtiyaçlar şunlardır: fizyolojik (yiyecek ve giyim), güvenlik (iş güvenliği), sevgi ve aidiyet ihtiyaçları (arkadaşlık), saygı ve kendini gerçekleştirme. Maslow, bu beş ihtiyacı daha yüksek ve daha düşük seviyelere ayırmıştır. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları, alt düzey ihtiyaçlar olarak, sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme ise üst düzey ihtiyaçlar olarak tanımlamıştır.



Şekil 3. İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Maslow)

Fizyolojik İhtiyaçlar: Maslow’un hiyerarşisinde kimliğe dayalı alt ihtiyaçların ilki fizyolojik ihtiyaçlardır. Bu en temel insanın hayatta kalma

ihtiyaçları arasında yiyecek, su, yeterli dinlenme, giyinme ve barınma, genel sağlık durumunun iyi olmasıdır. Maslow, insanlar bir sonraki tatmin düzeyine geçmeden önce bu temel fizyolojik ihtiyaçların ele alınması gerektiğini belirtir.

Güvenlik İhtiyaçları: Fizyolojik ihtiyaçlardan sonra güvenlik ihtiyacı gelmektedir. Güvenlik ihtiyaçları, şiddet ve hırsızlıktan korunmayı, duygusal istikrarı, refahı, sağlık güvenliğini ve finansal güvenliği içerir.

Sevgi ve Ait Olma İhtiyaçları: Maslow'un hiyerarşisinin üçüncü seviyesindeki sosyal ihtiyaçlar, insan etkileşimi ile ilgilidir ve alt ihtiyaçların sonuncusudur. Bu ihtiyaçlar arasında hem biyolojik aile (ebeveynler, kardeşler, çocuklar) hem de seçilmiş aile (eşler ve partnerler) ile arkadaşlıklar ve aile bağları vardır. Cinsel ilişkilerden samimi duygusal bağlara kadar uzanan fiziksel ve duygusal yakınlık, yüksek bir akrabalık duygusu elde etmek için önemlidir. Ek olarak, sosyal gruplara üyelik, bir iş arkadaşı ekibine üye olmaktan, bir birlik, kulüp veya hobi gruplarında bir kimlik oluşturmaya kadar bu ihtiyacın karşılanmasına katkıda bulunur.

Saygınlık İhtiyaçları: Saygınlıkla başlayan yüksek düzey ihtiyaçlar, ego güdümlü ihtiyaçlardır. Saygının temel unsurları; kendini sevme, kendini görme biçimi (değerli olduğu ve saygınlığı hak ettiği inancı) ve kendine güvendir (kişisel gelişim ve başarı potansiyeline olan güven). Maslow, benlik saygısının iki türe ayrılabilirliğini özellikle belirtir. Başkaları tarafından kabul görmeye dayanan saygı ve kendi öz değerlendirmesine dayanan saygı. Kendine güven ve bağımsızlık, bu ikinci tür benlik saygısından kaynaklanır.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Kendini gerçekleştirme, bir kişi olarak tüm potansiyelinizi gerçekleştirmenizi tanımlar. Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları, Maslow'un piramidinde en yüksek yeri işgal eder. Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları arasında eğitim, beceri geliştirme, müzik, atletizm, tasarım, yemek pişirme gibi birçok meslek alanları bulunmaktadır. Hayal ettiğin, emek verdiğin ve gelecekte bulunmak istediğin mevkiye ulaşmaktır, yeteneklerin rafine edilmesi başkalarıyla ilgilenme ve yeni bir dil öğrenme, yeni yerlere seyahat etme ve ödüller kazanma gibi daha geniş hedefler yer alır.

Örgüt açısından düşünüldüğü zaman Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli sağlık çalışanları için yerinde yapılmış bir kuram olduğu kanıtına erişmiş

bulunmaktayız. Bireylerin bu temel ihtiyaçları karşılanmadan örgüte hiçbir fayda sağlamayacağı açıkça görülmektedir. Temel ihtiyaçlarını karşılayacak yeterli ücret, sevme sevilme, ödüllendirme, ait olma, gibi birçok temel ihtiyaçlar karşılanmadan kuruma örgüte fayda sağlayamamakta ve kendini gerçekleştirememektedir. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu, birey ve kurum için önemli hususlardan biri olmakla birlikte, insan psikolojisi temel alınarak, istihdam edilen bireyin refahı ve memnuniyet düzeyleri için Maslow'un piramidi doğrultusunda çalışan memnuniyeti önem arz etmektedir (Erdal ve Turan, 2017:61-92).

2. Var Olma, Beraber Olma ve Gelişme Teorisi (ERG teorisi Alderfer)

Clayton Paul Alderfer, Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisini kendi teorisine dönüştüren Amerikalı bir psikologdur. Alderfer, ERG teorisi ile ihtiyacın üç ana grubu olduğunu ifade etmiş ve bunları; varoluş (E), ilişkisel (R) ve gelişme (G) ihtiyaçları olarak sınıflamıştır. Bu gruplar sırasıyla Maslow'un fizyolojik ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları seviyeleriyle uyumludur (Yeşil, 2016:172).

Var Olma: İhtiyaçları, yaşamak için temel maddi gereksinimlerimizle ilgilidir. Bunlar, Maslow'un fizyolojik ihtiyaçlar (hava, yiyecek, su ve barınma gibi) ve güvenlikle ilgili ihtiyaçlar (sağlık, güvenli istihdam ve mülk gibi) olarak sınıflandırdığı tanımlamaları içerir.

İlişki İhtiyacı: Kişilerarası ilişkileri sürdürmenin önemi ile ilgilidir. Bu ihtiyaçlar, başkalarıyla sosyal etkileşimlere dayanır ve Maslow'un sevgi/aidiyetle ilgili ihtiyaçlar (arkadaşlık, aile ve cinsel yakınlık gibi) ve saygıyla ilgili ihtiyaçlar (başkalarının saygısını kazanmak) seviyeleriyle uyumludur.

Büyüme İhtiyacı: Kişisel gelişim için içsel arzumuzu tanımlar. Bu ihtiyaçlar, Maslow'un saygınlıkla ilgili ihtiyaçlarının (özsaygı, özgüven ve başarı) ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının (ahlak, yaratıcılık, problem çözme ve keşif gibi) diğer kısmıyla uyumludur.

Topluluk ekolojisindeki bir arada yaşama teorisi, birden fazla rekabet eden türün bir arada nasıl var olduğuna dair işlevsel bir bakış açısı sağlar. Örgüt bireylerinin, üst düzey yöneticilerin, orta düzey yöneticilerin ve alt düzey çalışanlar farkı aranmaksızın örgüt içerisindeki ılımlı davranışlar ve beraber

hareket etme düşüncesi önem arz etmektedir. Gerek çalışan gerekse örgüt açısından analizleri yapıldığında var olma, birlikte hareket etme ve bunun sonucunda gelişme teorisi öne çıkmaktadır. Bağımsız birey kurum ve çalışandan ziyade birlikte alınan stratejiler ve kararlar ile yol almak kurum içinde huzur ve refahın yanı sıra kar artışlarına ve imajın artmasına yönelik olumlu adımlar atılmış olacaktır. Bu teoride iletişim çok önemlidir. Kişiler arası ve kurum içi iletişim ile bireysel ve yönetim açısından olumlu geri dönüşümler sağlanacaktır (Bayrakdar, 2016:15).

3. Başarma İhtiyacı Teorisi (Mc. Clelland)

İhtiyaçlar hiyerarşisi, memnuniyet veya memnuniyetsizliğin aksine, iyi bilinen bir ihtiyaç temelli motivasyon teorisi, David C. Mc Clelland ve arkadaşları tarafından geliştirilen teoridir. Bu, belirli bir “standart” ile ilgili olarak başarılı olma ve başarılı olmak için çaba gösterme dürtüsüdür. Başka bir deyişle, başarı ihtiyacı, bir mükemmellik standardı ile rekabete yönelik bir davranıştır. Mc Clelland, teorisini Henry Murray'in (1938) geliştirdiği uzun güdüler listesine ve kişilikle ilgili ilk çalışmalarında kullandığı açık ihtiyaçlara dayalı olarak geliştirmiştir (Önen ve Kanayran, 2015:43-64).

Mc Clelland'ın ihtiyaç teorisi, öğrenme teorisi ile yakından ilişkilidir. Çünkü ihtiyaçların, insanların çevrelerinde ve kültürlerinde deneyimledikleri türden olaylar tarafından öğrenildiğine veya kazanıldığına inanmıştır. Belirli bir ihtiyacı karşılayan insanların, sahip olmayanlardan farklı davrandığına inanmaktadır. Mc Clelland, her insanın aşağıdaki üç ihtiyaca ve diğer ihtiyaçlara da gereksinim duyduğuna, ancak insanların çeşitli ihtiyaçlarının davranışlarını motive etme derecesine göre farklılık gösterdiğine inanmaktadır.

Başarı İhtiyacı: Saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları arasında yer almaktır. Bu ihtiyaç, statü kazandıran başarı tezahürleriyle değil, işi başarıyla tamamlama süreciyle karşılanır. Bu, üstün olma, bir dizi standartla ilgili olarak başarma ve başarılı olmak için çaba gösterme dürtüsüdür. Başka bir deyişle, başarı ihtiyacı, bir mükemmellik standardı ile rekabete yönelik bir davranıştır. Mc Clelland, başarı ihtiyacı yüksek olan kişilerin, orta veya düşük başarı ihtiyacına sahip olanlardan daha iyi performans gösterdiğini ve başarı motivasyonunda bölgesel ve ulusal farklılıklara dikkat çekmiştir. Mc Clelland,

araştırması sayesinde yüksek ihtiyaç sahibi kişilerin aşağıdaki üç özelliğini belirlemiştir (Küçükcivil, 2019:105).

- Yüksek ihtiyaç sahibi kişiler, bir görevi yerine getirmek veya bir soruna çözüm bulmak için kişisel sorumluluk üstlenme konusunda güçlü bir istek duyarlar.
- Yüksek ihtiyaç sahibi kişiler, orta derecede zor hedefler ve görev, hesaplanmış riskler belirleme eğilimindedir.
- Yüksek ihtiyaç sahibi kişiler, performans geri bildirimi için güçlü bir istek duyarlar.

Başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler, problemlere çözüm bulmak için kişisel sorumluluk alabilecekleri ve performansları hakkında somut geri bildirim isteyebilecekleri durumlar gibi, genellikle orta düzeyde riskler alacaklardır. McClelland'ın belirttiği gibi, bir kişinin başarma ihtiyacı ne kadar yüksek olursa olsun, fırsatları yoksa, kuruluş onu inisiyatif almaktan alıkoysa veya başarı durumunda onu ödüllendirmiyorsa başarılı olamaz. Bu nedenle, yönetim başarı düzeyinde çalışan bireyleri motive etmek istiyorsa, onlara orta derecede başarısızlık riski içeren görevler vermeli, onlara yeterli yetkiyi devretmeli, görevlerini tamamlamada inisiyatif almalı ve onlara periyodik özel geri bildirim vermelidir (Seker, 2015:22-26).

Güç İhtiyacı: Güç ihtiyacı, başkaları üzerinde bir etki yaratma, başkalarını etkileme arzusu, insanları değiştirmenin yolları ve yaşamda bir fark yaratma arzusu ile ilgilidir. Güç ihtiyacı yüksek olan insanlar, insanları ve olayları kontrol etmeyi seven insanlardır. Bu, insan için nihai memnuniyetle sonuçlanır.

Güç ihtiyacı yüksek olan insanlar şu şekilde karakterize edilir:

- Bir başkasını etkileme ve yönlendirme arzusu.
- Egzersiz yapma ve başkalarını kontrol etme arzusu.
- Lider-takipçi ilişkilerini sürdürme kaygısı (Demir vd., 2015:215).

Güç ihtiyacı, başkalarını etkileme arzusu olarak ifade edilir. İlgili olarak hiyerarşisi güç, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları arasında olmaktadır. Güç ihtiyacı olan insanlar, ürkütücülük, güçlülük, yüzleşmeye istekli

olma ve var olan konumlarının arkasında durma eğilimi gibi davranışlar sergileme eğilimindedir. Genellikle ikna edici özellikleri bulunur ve başkalarından çok şey talep ederler. Yönetim, gücü uygulamak ve artırmak için sunduğu birçok fırsat nedeniyle genellikle güce ihtiyacı olan insanları cezbeder.

İlişki Gereksinimi: Üye olma ihtiyacı, diğer insanlarla dostane ve sıcak ilişkiler kurma ve sürdürme arzusu olarak tanımlanır. Başkalarından kabul görme ve onaylanma konusunda güçlü bir istekleri vardır.

Sonuç olarak, Mc Clelland'ın ihtiyaç teorisi, Maslow'un teorisine benzemektedir. İş, başkalarıyla dostane ilişkiler kurmak, arkadaşlık arzusu ve başkalarına yardım etme arzusuyla ilgilenir. Etkileyici ihtiyacın egemen olduğu insanlar, önemli sosyal etkileşimlere kişilerarası ilişkilere izin veren işlere ilgi duyacaktır. Bir yönetici bu tür bireylerle daha fazla zaman geçirerek ve onları periyodik olarak bir grup olarak bir araya getirerek ihtiyaçlarının giderilmesini de kolaylaştırabilir (Arslan, 2018:103).

4. Eşitlik Teorisi (Adams)

Esas olarak iş girdilerini ve çıktılarını başkalarının karşılaştırma eğiliminde olan bireyler için ekonomik bir yaklaşımdır. Teoriye, davranış psikoloğu John Stacey Adams öncülük etmiştir. Bu teoriye göre çalışanlar, kurumla yaptıkları girdileri karşılığında aldıkları sonuçlarla bilişsel olarak karşılaştırarak ve aynı zamanda oranı diğer bireylerle karşılaştırarak iş durumlarının adaletini değerlendirme eğilimindedir (Sığmaz, 2017:13). Eşitsizlik, bir kişi kendi sonuçlarının girdilere oranının ve ilgili diğerinin çıktılarının girdilere oranının eşit olmadığını algıladığında ortaya çıkar. Bir kurumda eşitlik algısı gelişmiş ise; o kurumda memnuniyet düzeyi, örgütsel bağlılık ve mutlu çalışanlar var demektir. Çalışan, kurumunun böyle faaliyet göstermesi karşısında daha çok çaba sarf edecektir. Bu şekilde bir performans karşısında iki taraflı haz duyguları gelişmiş olacaktır ve iki taraf memnun olacaktır. Çalışan adil davranıldığını hisseder ve optimum performansı gösterme konusunda motive olur. Stacey Adams, ödülleri eşitsizlik algılayan bir çalışanın eşitliği yeniden sağlamaya çalıştığını öne sürmektedir. Çalışanların kurumları tarafından kendilerine nasıl davranıldığına dair algısı onlar için birinci derecede önemlidir (Ağdemir ve Gürkan, 2019:465).

Bu teori, çalışanın içindeki memnuniyet ve memnuniyetsizliğinin nedenini, iş çabaları ve iş dlleri arasındaki dengede bulunan adalet veya adaletsizlik algısına kadar izler. Bu nedenle, kuruluşun girdi adı verilen iş çabaları ile çıktı adı verilen iş dlleri arasında adil bir denge geliştirmesi gereklidir.

İ. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

1. Kişisel Faktörler

İş doyumunu, çalışanların işleriyle ilgili rahatlıklarının bilişsel ve davranışsal bileşenlerinin bir ölçüsüdür. Aynı zamanda çalışanların işlerine yönelik bakış açısına ve ruh haline de atıfta bulunur. Fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlar, iş doyumunu ve doyumsuzluğunun ana faktörleridir. deme, denetim, yan haklar, çalışma prosedürü, iş arkadaşı ve iletişim, iş doyumunun temel belirleyicilerinden fizyolojik faktörlerdir. Benzer şekilde, işin doğası, terfi ve koşullu psikolojik faktörlerdir. İş stresi ve iş doyumunu, işgücü verimliliğini etkileyen önemli faktörlerdir (Erdağı, 2018:17-25).

Yapılan bazı araştırmalara göre; iş doyumunu etkileyen unsurlar arasında, yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi iş deneyimi, eğitim düzeyi ve brüt aylık maaş gibi demografik faktörler ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Eğitim düzeyine göre lise ve teknik okul mezunu sağlık çalışanlarının iş doyum düzeyleri niversite ve yüksek lisans ve üzeri eğitimli sağlık çalışanlarına göre daha düşüktür. Uzman doktorlar, pratisyen doktorlar ve sağlık memurları, hemşireler ve diğer sağlık grubundan daha fazla iş doyumunu gösterme eğilimindedirler (Turan vd.,2018:2).

Farklı araştırmalara göre, ödül fırsatları, işin doğası, denetim, ilişkiler, meslektaşlarla iletişim, eğitim ve örgütün fayda durumu, çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörlerdir. Çalışanlar, karar alma süreçlerine katılmalarına, becerilerini ve bilgilerini geliştirmelerine ve iş özerkliğini geliştirmelerine olanak tanıyan organizasyonlarda kendilerini tatmin hissederler, buna karşın fazla çalışma süresi, idari yükler, ağır iş yükü, zaman eksikliği, zayıf performans değerlendirme sistemi ve tanınma eksikliği, iş doyumunu azaltan faktörler olarak belirlenmiştir.

Yapılan bir çalışmada; sağlık hizmetlerinde istihdam edilen çalışanlardan yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumdan en fazla etkilenen grup olduğu gözlemlenmiştir. Hemşirelerin çok yoğun olarak faaliyette bulunduğu gerçeği göz önüne alınarak yoğun bakım hemşirelerinde bu durumun daha fazla olduğu görülmüştür (Karakuş ve Yardım, 2014:21-31). Özellikle yoğun bakım bölümünde çalışan hemşirelerin, iş doyumlarını etkileyebilecek farklı faktörlerle uğraşmaları gerekmektedir. Bu faktörlerden bazıları şunları içerir: demografik özellikler, iş özellikleri, çalışma ortamı ve çalışma konusunda etkin bir şekilde sorumlu olma yeteneğidir (Erdoğan ve Sökmen, 2019:244-264). Yoğun bakım ünitesindeki hemşireler arasında iş tatminsizliği sadece ağır mali kayıplara neden olmakla kalmaz, aynı zamanda hemşireler üzerinde ve hastaların refahını da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bölümlerde çalışan hemşireler genellikle hasta durumlarının sürekli izlenmesinden, farklı makinelerle çalışılmasından sorumludur ve hasta davranışındaki değişiklikler hemşirelerin performansını ve iş doyumlarını etkileyebilir. Yoğun bakım hemşirelerinin bir diğer belirgin özelliği, yoğun bakımı stresli hale getiren ve hemşirelerin sağlığını etkileyen hasta koşullarına tam ve hassas bir şekilde odaklanmalarıdır. Bu nedenle yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyumlarını hangi faktörlerin etkileyebileceğinin belirlenmesi oldukça önemlidir (Gökaslan ve Kanad, 2020:4).

Sağlık hizmetlerinde aktif olarak rol alan bir diğer grup hekimlerdir. Hekimlerin iş doyumunu etkileyen hususlar ise şu şekilde araştırılmıştır. Dünya çapında pek çok araştırma, hekimlerin işinin, kariyerinin ve mesleki doyumunun belirleyicilerinin arasında olduğu sonucunu gözlemlemiştir. Araştırmalar, hekim memnuniyetinin kişisel ve bağlamsal faktörlerin yanı sıra tıp mesleğinin içsel özelliklerinden etkilenebileceğini göstermiştir. Kişisel faktörler arasında yaş, çalışma süresi, cinsiyet, mesleki başarılar, kişisel memnuniyet, milliyet, ırk ve etnik köken yer almaktadır (Çiftçi, 2018:3). Bağlamsal faktörler, özerklik, iş kontrolü, iş yükü, iş talepleri, meslektaş ilişkileri, algılanan bakım kalitesi, ödeme ve sözleşme düzenlemeleri, akademik ve idari görevler, gelir, mali ve mali olmayan teşvikler, liderlik, destek personeli ile ilişki, elektronik sağlık kayıtlarının kullanımı ve sağlık reformu uygulaması olarak görülmüştür. İçsel faktörler, örneğin hasta etkileşimleri, demografi ve karmaşıklık gibi tıp mesleğinin doğal özelliklerine ve ayrıca kendi uzmanlık alanlarına atıfta bulunur.

Örgütsel faktörler olarak ise; iş doyumu ve ücret, terfi, yönetim, örgütsel ödüller, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve iletişim kavramları olarak araştırılmıştır.

a. İş Doyumu ve Yaş İlişkisi

Herzberg, yaş ile iş doyumu arasında önemli bir ilişki olduğu sonuçlarını analiz etmiştir. Herzberg'e göre genç çalışanlarının iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, atılgan, zinde, pozitif ve aktif ruh hallerinin yansıtılması sonucu iş doyum hazzının yaşadığı ve iş doyumsuzluğunun daha yetişkin bireylere oranla düşüşte olduğunu araştırmıştır. Ancak yaş ile iş doyumu arasında herhangi bir ilişki olduğuna dair görüş ayrılıkları bulunmaktadır (Erdağı, 2018:17-48).

Diğer bazı araştırmalar, meslek düzeyi sabit olarak alındığında, altmışlı yaşlara kadar yaş ile iş doyumu arasında genel olarak pozitif bir ilişki olduğunu ve daha sonra ise; düşüş olduğunu göstermektedir. Diğer çalışmalar yaş ve iş arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir.

b. İş Doyumu ve Eğitim Düzeyi İlişkisi

Eğitim düzeyi ve iş doyumu arasında yapılan bazı araştırmalarda eğitim ve memnuniyet düzeylerinin orantılı olmadığı sonucu görülmüştür. Yapılan araştırmalara göre; eğitim düzeyi arttıkça kişinin unvanı ve maaşı da artış gösterdiğinden memnuniyet düzeyleri de bununla birlikte artış göstermektedir. Eğitim seviyeleri arttıkça iş yaşamından beklenti ve memnuniyet de artış göstermektedir. Bir diğer araştırmada ise; eğitim seviyesinde düşüş yaşandığı takdirde, emir alma ve hor görülme hisleri ve davranışları sonucunda iş doyumu ve memnuniyet düzeylerinin de azaldığı görülmektedir. Vollmer ve Kinney tarafından yapılan araştırmalar, meslek değişkeni sabit tutulduğunda, eğitim düzeyi ile iş doyumu özellikle de ücret tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyinin, çalışanlar arasında iş doyumunu etkilediği görülmüştür (Bağcı ve Kolbaşı, 2019:119-123). Ast-üst ilişkilerinin, emir komuta ve çalışma stillerinin çalışanlar üzerinde etkisinin olduğu varsayılmaktadır. Kıdem ve unvan arttıkça kişilerarası eğitim, statü ve maaş düzeylerinde de artış olduğu, bu durum sonucunda eğitim farkı nedeni ile alt düzey çalışanların iş doyumunun etkilendiği gözlemlenmiştir.

c. İş Doyumu ve Medeni Durum İlişkisi

İş, insan yaşamının önemli unsurlarından biridir. İnsanların yaşam tarzları ve sosyal yaşamları işlerine bağlıdır. Bu nedenle, her organizasyonun memnun işgücüne sahip olması gerekir. Medeni durum ile iş doyumu arasındaki ilişki üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Çalışmaların sonuçları, evli grubun diğer statülere göre işlerinde daha mutlu olmasıyla birlikte medeni durumun örgüt üzerinde sürekli bir bağlılığa sahip olduğunu göstermiştir. Evlilik farklı bir müessesedir, sorumluluk ister ve bu bireyler sorumluluklarını yerine getirmek için iş yaşamından beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik girişimlerde bulunurlar (Karakuş ve Yardım, 2014:21-31). Bu nedenle; yapılan araştırmalar sonucunda evli bireylerin bekar bireylere oranla iş doyumunun yüksek olduğu tespit edilmiştir. Evli bireylerin yaşam felsefesi, yaşayış tarzları ve sorumluluk duyguları farklılık gösterdiğinden, iş yaşamından sağladığı kazançla ihtiyaçlarının karşılandığı görülmektedir. Evli bireylerin, bekar bireylere oranla sorumluluk alma güduları daha fazla olduğundan iş doyumunun olumlu sonuçlandığı açıklanmaktadır.

d. İş Doyumu ve Cinsiyet İlişkisi

İş doyumunun cinsiyet değişkeni ile ilişkisi konusunda net bir sonuca varılamamıştır. Çeşitli araştırmalar, kadın çalışanların son derece yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları sonucuna varmıştır. Bazı araştırmalarda çelişkili bir şekilde, kadın çalışanların daha düşük ödeme ve sınırlı ilerleme şanslarına rağmen, erkeklerden daha yüksek düzeyde tatmin yaşadıkları sonucuna varılmıştır (Efeoğlu ve Özcan, 2013:567). Ayrıca, kadın çalışanlar kariyer başarısızlığı yaşamakta, daha düşük kariyer seviyelerinde daha uzun süre çalışmakta, eğitim imkânlarından yoksun kalmakta ve sosyal güvence alamama olasılıkları daha yüksek olmaktadır. Ayrıca, işyerinde erkeklere göre iş ayrımına maruz kalmaları ve erkeklere göre daha hassas olmalarına rağmen erkeklere oranla daha doyumlu oldukları görülmüştür. Diğer araştırmalar, erkeklerin kadınlardan daha yüksek düzeyde tatmin yaşadıklarını ortaya koymuştur. Çalışma koşullarının kadınlar için erkeklerden daha önemli olması dışında, sosyal ilişkilerin erkek çalışanları kadın meslektaşlarından daha fazla etkilediğini belirtmiştir. Yapılan bir diğer araştırmada ise; erkek ve kadın yöneticilerin iş doyumunu araştırılmış ve her iki cinsiyetin de işlerinden memnun olduklarını bulmuştur. İş doyumunu düzeyi ile

ilgili olarak cinsiyet eşitsizliğine ilişkin birçok çalışmada belirtilenler için tek yeterli gerekçe, kadınların işleriyle ilgili beklentilerinin erkeklerden farklı olmasıdır (Mertoğlu, 2013:36).

e. İş Doyumu ve Hizmet Süresi İlişkisi

Bireyin kurumda çalışma süresi arttıkça; kıdem ve unvanında yükselme olacağından, memnuniyet düzeyinin de arttığı görülmektedir. Yapılan araştırmalara göre; bireyin meslek yaşamında yaşadığı problemlerin hizmet süresinin uzaması ile azalacağı ve iş doyumunun artacağı görülmektedir (Hassoy, 2019:7-13). Hizmet süresi ve yaş kategorisi arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Memnuniyet düzeylerinde çalışanın kurumda kalma süresi ve yaşı birbiri ile bağlantılıdır. Yapılan araştırma sonucunda, bu iki değişkenin birbirlerinden olumlu etkilendiği ve aralarında bir ilişki olduğu görülmüştür. Hizmet süresi uzadıkça kıdemin arttığı açıklamasına göre;

- Bireyin hizmet süresinin artması ile birlikte başarıma hissi, işine olan bağlılığı ve işini daha iyi kavraması ile birlikte haz duygusunun arttığı görülmüştür,
- Çalışanın örgüt içi hakimiyeti ve işe olan nitelikli duygusunun artış gösterdiği, örgüt bireylerine olan tutum ve davranış biçimlerini kavradığı ve örgüt içi yabancılaşma hislerinin azaldığı,
- Kurumun çalışanlarına, hizmet süresini göz önünde bulundurduğu ve tecrübeli hissini vermesi sonucu ile ücret, ödüllendirme ve sorumluluk düzeylerinin artış gösterdiği,
- Örgüt içinde iletişimin artış gösterdiği ve yabancılaşma hissinde ise azalma görüldüğü için doyumun arttığı görülmüştür.

2. Örgütsel Faktörler

Bireyin işinden doyum sağlaması, örgüte karşı olan beklenti ve örgütsel memnuniyet düzeyinin çok farklı kriterleri olabilmektedir. Bunların bazıları ise;

a. Ücret

Çalışanların iş doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Çalışan açısından bunlardan en önemlisi de ücrettir. Personel memnuniyetinin artmasına

katkıda bulunan faktörlerden önemlisi ücretleridir (Serap vd., 2017:37-66). Ücret, insanların çalışmasının ana nedenlerinden biridir. Sadece temel ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda kişinin yaşam kalitesini de artırır. Bu nedenle, birey gösterdiği performansın karşılığını maddi olarak almak isteyecektir. Tersine durumda ise iş doyumsuzluğu ortaya çıkacaktır. Bunun sonunda ise birey kuruma fayda sağlamamakla birlikte çift taraflı doyumsuzluk meydana gelecektir. Bazen çalışanlar fazla mesai yapar, ancak bunun için ödeme almazlar. Bir kişi parasal faydalar elde edemezse, doğal olarak iş doyumu düşük olacaktır (Bora, 2016:27).

b. Terfi

Terfi olanaklarının bulunması iş doyumu için önemli bir faktördür. Bir kişi gelişmek ve kendini gerçekleştirmek için çalışır. Ancak, büyüme ve yükselme olanağının olmadığını görürse, kendisini sıkışmış ve tatminsiz hissedeceklerdir. Bu nedenle terfi, bir kişinin güvenini artırır ve takdir edildiğini hissettirir. Böylece işyerindeki terfiler çalışanların daha iyi çalışmasına yardımcı olacaktır. Sonuç olarak; iş doyumu bir çalışanın sahip olduğu çeşitli tutumların sonucudur. Dar anlamda, bu tutumlar; ücret, iş güvencesi, çalışma koşulları, ilerleme fırsatları ve yeteneğin tanınması, işin adil değerlendirilmesi, sosyal ilişkiler gibi belirli faktörlerle ilgilidir.

İş doyumu, çalışanları psikolojik yönden etkileyen önemli bir faktördür. İş doyumsuzluğu, iş yerinde üretimin azalmasına, devamsızlığın artmasına ve bunun sonucunda işyerinin zarar etmesine yol açabilir. İş memnuniyeti, kişisel tatmin, benlik saygısı ve kendini geliştirmede önemli bir faktördür. İş doyumu, işyerindeki mutluluk derecesini artırmakta ve bu da olumlu bir çalışma ortamına yol açmaktadır. Memnun çalışan yaratıcı, esnek, yenilikçi ve sadıktır. Genel olarak iş doyumunun, iş gücünü motive ettiği ve yüksek performansı sağladığı söylenebilir (Arslan, 2019:35-47).

Çalışma yaşamının kalitesinin iyileştirilmesi, çalışanların verimliliğini (nicelik ve kalite) artırmalarına yardımcı olacaktır. İş doyumu, aynı zamanda sağlıklı bir işgücü ile bağlantılıdır. Bu durum kurum için uzun ömürlülüğün iyi bir göstergesidir. Çalışanı bir makine olarak görmemek temel felsefesini içerir. İş doyumu, keyifli ve iyimser çalışma tarzına yol açan bir duygudur. İş doyumu

hazzı hisseden bireyler, yaratıcı ve daha fazla dayanıklılık gösterir (Adıgüzel ve Keklik, 2011:29).

c. İşin Niteliği

İşin niteliği kadın ve erkeklere göre değişiklik göstermektedir. Erkekler her iş yüküne uyum sağlamakta, fakat kadınlar için durum böyle değildir (Kaya, 2013:15). Kadınlar ağır iş yüklerinde çalışmamaktadır. Uygun çalışma ortamının sağlanması koşuluyla kişi yaptığı işten memnun olacaktır. Çünkü o iş için özel olarak yetiştirilmiştir ve o işi iyi yapabilecek kapasiteye sahiptir. Vasıflı bir çalışan düşük iş gereksinimi durumunda kendini tatminsiz hissedecektir (Özpehlivan, 2018:43-70).

d. Ödüller

Ödüller, mesleki düzey ve sosyal prestij ile bağlantılıdır. Ek olarak, ödüllerin her biri aynı zamanda artan sayıda ihtiyacı karşılama kapasitesine sahiptir. Bir kurumda açık ödüllendirme yöntemleri varsa, çalışan kendini tatmin olmuş hissedecektir. Çünkü ödüllendirme yöntemleri iş tatmininde önemlidir. Terfi olanakları ve ödüllendirme sistemleri yoksa kişi kendisini tatminsiz hissedecektir. Terfi fırsatları, liyakat ile yakından ilgili olsa da kıdem de dikkate alınır. Her kurumun stratejik kararları ve hedefleri arasında çalışanlara ödüller ve erken terfi fırsatları bulunmalıdır (Yüce, 2015:22-27).

e. Liderlik

Liderlik, sağlık sistemlerinin performansını güçlendirmenin anahtarıdır. Liderlik tarzları, özellikle çalışanın motivasyonunu, iş doyumunu ve takım çalışmasını etkilemede önemli örgütsel öncüllerdir. Düşünceli liderlik, düşüncesiz liderlikten daha yüksek iş doyumunu sağlar (Yıldız, 2012:25-36). Liderlik, organizasyonda çalışanların tutumu üzerinde güçlü bir etki yaratır. Ancak mevcut bağlamda, liderlerin rolleri büyük ölçüde değişmiştir. Bir organizasyonun başarısı, organizasyonun liderleri tarafından uygulanan liderlik tarzlarına bağlıdır. Herhangi bir organizasyonun başarılı olması için liderlik ve çalışan iş tatmini önemli bir rol oynamaktadır (Şahin, 2017:100-107). Denetleme davranışı ve sahip olunan pozisyon veya amirin sosyal statüsü ve astların ona karşı hissettikleri, iş doyumunu etkileyen hususlardan bazılarıdır. Yöneticiler, astlarıyla iş birliği yaparsa astlar daha fazla memnun olacak ve düşüncesiz

kararları astlarına zarar veriyorsa veya liderlik özelliklerinden yoksunlarsa astlar kendilerini tatminsiz hissedeceklerdir. İş doyumunda liderlik faktörünün önemi, insanın doğasına ve olayın durumuna bağlıdır. Bazı çalışanlar için ücret önemli bir faktör olabilirken, diğerleri ödüllendirme yöntemlerini daha önemli hissedebilir. Bazıları ise tatmin olmak için iş güvencesini ve onun toplumsal değerlerini tercih edebilir (Yılmaz, 2012:35-40).

Burns, (1978) araştırmasında; dönüştürücü ve etkileşimci liderlik stillerinin oldukça önemli olduğu ve organizasyonlarda ve liderlik çalışmalarında yaygın olarak kullanıldığı kabul edilmektedir. Burns'e (1978) göre liderlerin astlarını, içgörülerinin seviyesini yükseltmeye teşvik etmeye ve örgütsel hedeflerle motive olmaya vurgu yaptıklarında dönüşümsel liderlik özelliklerine sahip olacakları söylenir (Tengilimioğlu, 2005:25). Berson ve Avolio'ya (2004) göre dönüştürücü liderler, astlarının üretken, yenilikçi ve değişen örgütsel çevrelere uyumlu olmalarını destekler ve işle ilgili sorunların gerçekleşme olasılığını önlemek için çaba gösterir (Yeşil, 2016:158-180).

f. Sosyal Etkileşim ve Grupla Çalışma

Meslektaşlarla sosyal etkileşim, birçok çalışan için önemli bir iş özelliğidir. Bu nedenle, çalışanları çekmek ve elde tutmak için yöneticilerin yüksek kaliteli iş arkadaşı ilişkilerinin nasıl oluşturulacağını ve korunacağını düşünmesi gerekir. Sağlıksız bir iletişim ve etkileşim insanların başkalarıyla veya grupla etkileşimi iş doyumsuzluğu ile sonuçlanabilir. Etkileşim tatmin edici değilse, kişi gönüllü grup durumunda kendini geri çekebilir. Ancak, bir organizasyon grubunda geri çekilmek her zaman mümkün değilse, sonuç hayal kırıklığıdır ve etkileşim ne kadar fazlaysa, hayal kırıklığı da o kadar fazladır (Çelik ve Demir, 2020:30-37).

g. Çalışma Şartları

Sağlık çalışanlarının iş doyumunun artmasına neden olabilecek diğer önemli faktörler ise çalışma koşulları ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerdir (Karababa, 2021:51-54). Özellikle, bu faktörler arasında rahat ve işlevsel iş yerleri ve personel dinlenme olanaklarının varlığı, uygun ekipman ve sarf malzemelerinin varlığı ve çalışanlar ile yönetim arasındaki ilişkiler yer almaktadır. Yapılan bir araştırmada; sağlık çalışanlarının motive olabilmeleri ve etkinliklerini

artırabilmeleri için sağlık kuruluğu yönetimi tarafından sunulabilecek çeşitli teŗvikler belirlenmiŗtir. Bu tür teŗvikler, karar alma sürecine katılım, eğitim programlarına katılım,  alıŗma ortamında güvenlik koŗullarının varlığı, meslektaŗlar arasında iyi iliŗkiler ve üstleri tarafından adil muamele yapılmasıdır. Sağlık  alıŗanlarının iŗ doyumlarını artıran bir diğer unsur ise  alıŗmalarının takdir edilmesi, meslektaŗlarından, yönetimden ve hastalardan aldıkları takdirdir.  alıŗma ortamı, iŗ tatmininde çok önemlidir (Demirbaŗ, 2017:38-45).

 alıŗanlar, genel geliŗimlerini teŗvik eden sağlıklı bir  alıŗma ortamına sahip olmalıdır. Kiŗi, onlara rahatlık sunan güvenli ve sağlıklı bir  alıŗma ortamına ihtiyaç duyar. Bu nedenle, samimi ve destekleyici bir ortam, daha yüksek bir iŗ doyumunu düzeyine yol açacaktır.  alıŗma ortamında en önemli faktör ise iletiŗimdir. Kiŗiler arası iliŗkilerde problemlerin  oz lmesinde iletiŗim önemli bir husustur. İletiŗim kopukluğunun olduğu durumların iŗ doyumunu olumsuz etkilediği görülmektedir ((Aktay ve Baran, 2010:86).

h. İŗ Güvenliği

Kurumların temel amacı  alıŗanına güvenli bir iŗ ortamı vermektir. Baŗarılı  alıŗanlar, fiziksel ve zihinsel olarak tam zinde olan bireylerdir. Dolayısıyla bir örgüt için güçlü olmanın sürdürülebilirliği,  alıŗanlarının fiziksel ve psikolojik sağlıklarına, bilgi ve becerilerine bağlıdır. İŗ güvenliği, daha d ŗ k seviyeli veya vasıfsız iŗlerde önemli bir husustur. Öte yandan, daha yüksek düzeyde veya teknik veya vasıflı iŗlerde ikincil bir değerlendirmedir. Bu nedenle, eğer örgüt iŗ güvencesi sağlıyorsa, örgütteki insanlar kendilerini tatmin hissederler. Eğer  alıŗma ŗartları elveriŗli değilse  alıŗanlar üzerinde sosyal ve psikolojik açıdan memnuniyetsizlik meydana gelecektir (Bayraktaroğlu, 2012:14-19).

i. Adil Politikaların Uygulanması

Adil politikalar ve bunların doğru uygulanması, herhangi bir  alıŗanın iŗ doyumunu için çok önemlidir. Örneğin belli bir terfiinin adil ve hakkaniyetli bir ŗekilde yapıldığını hissettiklerinde daha memnun olacaklardır. Benzer ŗekilde, ayrımcılık yapıldığını ve haksız uygulamayı gördüklerinde iŗlerinden memnun olmayacaklardır. Adaletsizlik sonucunda ise iŗ doyumunun olumsuz etkilendiği görülmektedir (Bora, 2016:26-28).

j. İletişim

Yönetici ve çalışan iletişimi etkin bir yönetimin temelidir. Etkili iletişim bir tür yönetici becerisidir. Yapılan araştırmalar, iletişim ve iş doyumu arasındaki pozitif ilişkiyi geniş ölçüde kanıtlamıştır. Herhangi bir organizasyonda iletişim yaşamsal önem taşımaktadır. Günlük işlerde iş arkadaşlarıyla veya üstlerle etkileşime girmek, faaliyetleri yöneticilere raporlamak veya sadece ekipler içinde fikir alışverişinde bulunmak gibi iletişim etkinlikleri herhangi bir faaliyetin başarısının anahtarıdır (Duygulu, 2019:5-32). Bu nedenle, çalışanların işyerinde iletişim kurmanın öneminin farkında olmaları ve kendilerinden yapmaları istenen görevleri anlamaları gerekmektedir. Yöneticiler, tüm astlarının ne yapmaları gerektiğini açıkça anlayacakları ve işlerinin gerektirdiği tüm bilgilere erişebilecekleri şekilde iletişim kurmaları gerektiğinden, iletişimin bu yönünün de farkında olmalıdırlar. İletişim çalışanlar açısından da çok önemlidir (Bilgiç, 2017:35-49). Örgüt açısından iletişim kopukluğu birçok sorunlara sebep olmaktadır. Etkili bir iletişimin sonucunda;

- Çalışanların morali, memnuniyeti ve bağlılığı artar.
- Çalışanların istihdamlarının hüküm ve koşullarını anlamalarına yardımcı olur ve bağlılıkları artar.
- İşverenlerin de memnuniyetini artırmanın giderek daha anlamlı bir bileşeni haline gelir.
- Yanlış anlama olasılığını azaltmaya yardımcı olur ve potansiyel olarak şikâyetleri ve olası çatışmaları azaltır.
- Süreçleri ve prosedürleri iyileştirir, nihayetinde daha fazla verimlilik yaratır maliyetleri düşürür.

3. İş Analizi

Organizasyon içinde verilen bir işin sonuçlarını hem görev açısından hem de çalışan açısından analiz etmek, çalışanın hem tatmin olmasını hem de istenen hedefe ulaşmasını sağlayarak uyumun geliştirilmesine yardımcı olabilir. İş analizi, çalışan ve işin uyumunu değerlendirir ve gerekirse uyumun iyileştirilmesini sağlar. İş analizi adımları şunları içerir (Akbolat, 2015:3-27).

- **Gözlem** Bir işin ve çalışanın uyumunu değerlendirmenin en basit yöntemi, çalışanın iş ortamında gözlemlemektir. Yönetici bu süreçte birkaç soru sormayı faydalı bulabilir, ancak çalışanın rahatsız etmemek (ki bu sonuçları çarpıtabilir) önemlidir.
- **Anket** Çalışana anket uygulamak, başka bir etkili veri toplama stratejisidir. Bir anket, işin boyutlarını sağlamalı ve bu özel roldeki uzmanların her bir bileşenin önemini tartmasına izin vermelidir (Kaya, 2013:15). Anket yaparak yöneticiler neyin işe yarayıp neyin yaramadığına dair veri toplayarak görev atamalarını düzenler ve iyileştirme yapabilirler.
- **Mülakatlar** Bire bir resmi veya gayri resmi görüşmeler, çalışan hakkında veri toplamada yararlı bir araçtır ve denetçinin bir anketin sağladığından daha fazla ayrıntı elde etmesine olanak tanır. Bu durumda yönetici, her bir çalışanın kişiliğine, memnuniyet düzeylerine ve algılanan verimliliğine daha aşina olmak için her bir tartışmayı özelleştirebilirler (Telli vd.,2012:135-150).
- **Kontrol listesi** İş uyumunu iyileştirmenin başka yöntemi de bir kontrol listesi oluşturmaktır. Çalışanlar veya yöneticiler hangi görevlerin erken, zamanında veya daha sonra yapıldığını belirleyerek bu listeleri doldurabilirler (Karagüzel, 2014:24).

J. Yönetim Tarzı

İş doyumu ve yönetim çok bağlantılı bir alan olmakla birlikte, iyi yönetilen bir kurumda memnuniyet ve memnuniyetsizlik düzeyleri beraberinde artış göstermektedir. İyi yönetilen bir işletmede haz duygusunu oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalarda iyi koordine edilen ve yönetilen işletmelerde çalışan performansının artış gösterdiği görülmektedir. Yönetim ve adalet algısı da eş değer konular arasında görmemiz mümkündür. Bir kurumda adalet algısı örgüt içi çalışanları olumlu olumsuz geri dönüşler sağladığı görülmektedir. Uygun stratejiler ve kararlar ile işletmenin vizyonunu oluşturacak, işletme ve çalışanların memnuniyet düzeylerini arttıracak bir yönetim tarzı belirlemek gereklidir. İyi bir yönetim ise; lider yönetici perspektifi ile ortaya çıkmaktadır. Bir diğer önemli

husus ise insan kaynakları yönetimidir. İnsan kaynakları yönetimi örgüt içinde etkin bir role sahiptir (Ulutaş vd, 2015:138-160).

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, iş analizi, işe alım, seçim, oryantasyon, ücretlendirme, performans değerlendirmesi, eğitim, geliştirme ve endüstriyel ilişkiler dahil olmak üzere çalışanların bütünsel yönetiminde yer alan politika ve eylemlere atıfta bulunur.

Çalışan odaklı insan kaynakları yönetimi, kuruluşun insan kaynaklarına, özellikle de büyümesi ve mesleki gelişimi ile ilgili yatırımlarına işaret eder. Sosyal değişim teorisi perspektifinden bakıldığında, çalışanlar bu tür özen ve yatırımlara, şirkette çalışmaya devam etme niyetiyle ve çalışma ortamlarını daha olumlu değerlendirerek yanıt vereceklerdir. Böylece, çalışan merkezli insan kaynakları yönetimi anlayışı ile karakterize edilen organizasyonlarda, refah ve gelişimin önemi göz önüne alındığında üyeleri arasında daha yüksek düzeyde iş tatmininin olması beklenir (Gülbüz, 2011:397-418).

Yapılan araştırmalar, aşırı işgücü talebi ile karakterize edilen çalışma ortamlarının ve farklı işlevleri yerine getirenler arasında iş birliği ve karşılıklı yardımlaşma eksikliğinin yüksek memnuniyetsizlik yarattığını bildirmiştir. Bu tür insan kaynakları uygulamaları çalışanlar üzerinde sürekli üretkenlik için muazzam baskıyla birleştiğinde daha düşük düzeyde iş tatmini yaşatabilirler. Katı sistemlere yönelik insan kaynakları uygulamaları, özellikle çalışma programlarına uyum ve çalışanlar üzerinde aşırı kontrolün benimsenmesine atıfta bulunur. Kendilerine iş planlaması ve prosedürlere karar verme özgürlüğü, bağımsızlığı ve takdir yetkisi sunulan pozisyonlarda çalışanlar, kurumun sahip olduğu altyapı, teknoloji ve girdilerin kullanımına karşı memnun olan çalışanlardır (Özeren vd.,2019:212).

K. İş Doyumu Sağlandığında Ortaya Çıkan Sonuçlar

Modern çağda kuruluşlar, çevrenin dinamik doğası nedeniyle çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Bir işletme için birçok zorluktan biri, sürekli değişen ve gelişen çevre ile başa çıkmaktır. Başarıya ulaşmak ve rekabet ortamına ayak uydurabilmek için çalışanları memnun etmek gereklidir. İnsan sermayesi, kurumsal etkinliğin en önemli unsurudur ve bir kuruluş için mevcut olan en

değerli varlık, çalışanlarıdır. Çalışanları işlerinde tutmak, örgütsel verimlilik ve rekabet gücü için çok önemlidir (Esmer ve Yüksel, 2017:258-272).

Çalışanların verimliliğini, etkililiğini, üretkenliğini ve işe bağlılığını artırmak için işletme, iyi çalışma koşulları sağlayarak çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamalıdır. İş doyumu, çalışanın yaşam döngüsünün, kuruluşa sadık kalma ve bir kuruluştaki çalışma motivasyonunun çok önemli bir parçasıdır. Örgütsel davranışta iş doyumu, işyeri psikolojisi alanında en çok araştırılan değişkenlerden biridir ve çok sayıda psikososyal sorun, değişen iş dünyası, liderlikten iş tasarımına kadar değişen örgütsel faktörlerle ilişkilendirilmiştir. Kendini işine adanmış çalışanlar son derece üretkendir. Örgüte, hedeflerine, vizyonuna, misyonuna ve liderlik ekibine inanırlar. Bu çalışanlar, sadece yüksek düzeyde üretkenlik sergilemekle kalmaz, aynı zamanda meslektaşlarının ve ekip üyelerinin de aynı performansı sergilemelerini isterler (Yaldir, 2015:21-22).

1. Yüksek Moral Sağlanması

Çalışan morali, bir kişinin iş doyumu ve iş durumundan tatmin olma derecesi, motive olmuş işe bağlılığı ve örgüte karşı iyi olma duyguları ile tanımlanabilir. Yapılan araştırmalara göre; işinden memnun olan ve işyerinde olumlu bir tutum sergileyen çalışanların olumlu veya yüksek çalışan moraline sahip oldukları söylenir. Moral, bireyin işinden, çalışma grubundan, amirinden, çalıştığı organizasyondan ve çevresinden elde ettiği toplam tatmin olarak tanımlanabilir. Genellikle bireyin rahatlık, mutluluk ve tatmin duygusu ile ilgilidir (Erdağı, 2018:7-11).

Davis'e göre, "moral, tutumlarını belirleyen grupların ve bireylerin zihinsel bir durumdur." Kısacası moral, çalışanların tutumlarının, davranışlarının, görüş ve düşüncelerinin tezahürlerinin bir birleşimidir. Yüksek moral, işyerinde kararlılık anlamına gelir ve yönetim hedeflerine ulaşılmasında esastır. Çalışanlar bir organizasyonun yapı taşlarıdır. Örgütsel başarı, çalışanların kolektif çabalarına bağlıdır. Çalışanlar motive olduklarında toplu olarak örgütsel büyümeye katkıda bulunacaklardır (Çetin vd.,2020:150).

Yüksek moral ve motivasyona sahip çalışanlar:

- Daha verimli ve enerji dolu bir performansla çalışırlar.

- Örgütsel bağlılık ve aidiyet duygusuna sahip olurlar.
- İşlerine ve takım arkadaşlarına karşı ılımlı davranışlar sergiler ve iş arkadaşları ile sağlıklı bir iletişim kurarlar.
- Yoğun tempoya ayak uydurur, kurumun vizyonu, misyonu, hedefleri ve beklentilerini karşılamaya yönelik davranış ve çalışma performansı sergilerler.
- Çatışma, tanımlama ve çözme becerileri gelişir.
- Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı yaratırlar (Şahan, 2010:6).
- Devamsızlık ve devir hızları düşer.
- Kurumun disiplin kuralları ve iş performanslarına etik kurallar çerçevesinde uyum sağlarlar.
- Örgütsel bağlılık ve bunun sonucunda iş doyumu sahip olurlar (Aydoğan vd.,2011:119-138).
- Organizasyonda etkili iletişim içerisinde olurlar.
- Verimlilikte artış ve kuruma kar sağlarlar.
- Daha fazla motivasyon ile işlerine odaklanırlar.

2. Çalışanların İşlerine Bağlanması

Çalışan bağlılığı, 1990'lerden beri yönetim teorisinin bir parçası olarak kabul edilmiş ve 2000'lerde yaygın olarak benimsenmiştir. Çoğunlukla ölçmenin ne kadar zor olabileceğine bağlı olarak olumsuz tarafları olsa da, çalışan bağlılığının bir örgütün karlılığı ve finansal sağlığı ile doğrudan bağlantıları olduğu bulunmuştur. Çalışan bağlılığı kavramı; kuruma ve örgüte sadakat ve istekle bağlanma duygu durumları olarak ifade edilebilmektedir. Başka bir deyişle; çalışan bağlılığı, bir kuruluşun tüm üyelerinin ellerinden gelenin en iyisini yapmaları için doğru koşulları sağlayan, kuruluşlarının hedef ve değerlerine bağlı, kurumsal başarıya katkıda bulunmaya motive olmuş, kendi refahlarını artırmış bir yaklaşımdır. David Macleod çalışan bağlılığını, “çalışanların yeteneklerinden ve potansiyellerinden daha fazlasını sunduğu koşulları nasıl yarattığımızla ilgili bir durum” olarak açıklamaktadır. Çalışan bağlılığı, bir kuruluş ile üyeleri arasındaki güven, dürüstlük, iki yönlü bağlılık ve

iletişime dayanır. Kurumsal ve bireysel performansa, üretkenliğe ve refaha katkı sağlayan, iş başarı şansını artıran bir yaklaşımdır. Ölçülebilir bir kavram olmakla birlikte farklılık göstermektedir. Beslenebilir ve çarpıcı biçimde artırılabilir (Korkut, 2018:46).

Bu durumun kurum açısından analizi yapıldığında ise; verimli, motive ve memnun çalışanlar, kar sağlayan personel ile imajın artışı sağlanmaktadır. Çalışanlar yapmış olduğu işten ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak bağlanma hissederler. Bu durumun artması veya azalması işletmenin elinde olup çalışanların işlerine bağlanması konusunda farklı stratejilerle olumlu geri dönüşler sağlanabilir.

3. İşyerinde Bütünleşme Sağlanması

Çalışanlar işyerinin değerlerini ne kadar benimserse, işyeri gelişimi ve memnun çalışanlar sağlanmış olacaktır. İşyerinde bütünleşmenin sağlanması kurum içinde ve dışında önemli bir kavram olmakla birlikte birey açısından da önem arz etmektedir. Çalışanların örgüt ile bütünleşme sağladığı takdirde verim ve kar oranlarında artış görülmektedir. İşyerinde bütünleşmenin sağlanması örgütsel uyum, kuruluş içindeki tüm çalışma alanlarında iş birliğini ve ekip çalışmasını teşvik eder. Organizasyon ile bütünleşme, işletmenin misyonu, iş modeli, girdi-çıktı, ekonomi, teknoloji, politik faktörler, sosyal faktörler ve paydaşlar gibi dış faktörlere karşı kurumun direncini güçlendirir (Akbaş, 2016:36-40).

L. İş Doyumunun Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

İş doyumunu veya doyumsuzluğu kişiler arası farklılık göstermekle birlikte doyumsuzluk sonucu oluşabilecek faktörler birey motivasyonunu düşürecek ve iş doyumunu etkileyen kategoriler arasında yer alacaktır. İnsan ihtiyaçları sınırsızdır, bu durumda sağlık kurumlarının da yoğun faaliyet yürütülen ve stres dolu ortamlar olduğu düşüncesi ile farklılık gösterebilmektedir. İş doyumunun, örgütsel ve bireysel olarak ele alınıp irdelenmesi gereklidir. Örgütsel açıdan düşünüldüğü zaman; adalet, iletişim, ödüllendirme, terfi olanakları, moral arttırıcı uygun çalışma koşulları ile çalışan isteklerine göre hareket etmeli ve kurumunun hedeflerine adım adım ilerlemesini gerek çalışan gerekse kurum için liyakatli bir

şekilde stratejik hedefler doğrultusunda ilerlemeyi sağlamaktır (Talas, 2016:33-37). Bu durumun tersi düşünüldüğünde ise kurum zarar edecek, var olan kıdemli elemanlarının kaybına, imajın sarsılmasına ve zararlar neticelenen sonuçlar doğuracaktır. İş doyumu sağlanmadığı takdirde örgüt içinde ve birey açısından birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçları örgütsel ve bireysel olarak adlandırmamız mümkündür.

1. Bireysel Sonuçlar

İş doyumu, bireyin örgütsel rolüne duygusal bağlılığıdır. Araştırma ve uygulama açısından bakıldığında en önemli unsurlar çalışan tutumu, bireysel memnuniyet ve iş doyumudur (Şahan, 2010:6). Çalışanların iş doyumlarının artırılması, işletmelerin performanslarının iyileştirilmesi için çok önemlidir. Bireylerin işlerinden memnun olmalarına neden olan faktörleri anlamak için işin doğası, uygulayıcıların ilk odak noktası olmalıdır. Örgütte kendisini olumsuz etkileyen kararlar ve davranışların düzeltilmesine yönelik çabaların görememesi bireysel probleme yol açmaktadır. İş doyumunun düşük olmasının örgüt içi bireysel sonuçları; performansı olumsuz etkilemekle birlikte kurumun da imajını sarsacak, personel kayıplarına ve zarara uğratacak neticeleri beraberinde getirecektir (Cereyan, 2018:10-12). Bireysel sonuçlar açısından iş ve çalışma ortamı çok önemlidir. Kendini gerçekleştirebilmesi ve kuruma fayda sağlayabilmesi için uygun çalışma ortamına ve iş arkadaşlarına ihtiyaç duymaktadır. Örgüt içinde çalışanların söz hakkına sahip olmaması, yaptığı çalışmaları ve yoğun emeğinin kurumu tarafından görmezden gelinmesi ve önemsenmemesi birçok problemlere yol açmaktadır.

Çalışanlar, başarısının karşılığını almak ve önemsenmek istemektedir. Tersî durumların yaşanması ise bireysel sonuçlara yol açmaktadır. Kurumda görev yapan bireylerin örgütsel ödüller ve performansının değerlendirilmesini istemektedir. Bireysel sonuçlar farklılık gösterebilmektedir. Bunlar; ücret düzeyleri, çalışma şartlarının uygun olmaması, iş arkadaşları ile iletişim kopukluğu, adalet algısının hissedilmemesi, ödüllerin ve ücretin doyumsuzluğu, otoriter ve katı kurallara sahip üstlerin olması gibi problemlerin varlığı memnuniyet düzeylerinde düşüş ve olumsuz bireysel sonuçlara yol açabilmektedir. Çalışanların örgüt içinde kendisini olumsuz etkileyen kararların

alınması, söz hakkının tanınmaması ve bir araç olarak görülmesi olumsuz duygu durumlarına sebep olmaktadır.

2. Örgütsel Sonuçlar

İş doyumu, örgütsel psikoloji kavramına ilişkin olarak belirli bir işi yaparken elde edilen içsel tatmin ve gurur duygusudur. Örgüt içinde çalışanların memnuniyetinin sağlanması örgütsel yönetim için en önemli görevlerden biridir. Modern organizasyonlarda iş ve çalışma ortamının iş performansı üzerindeki etkileri tahmin edebilir. Memnun çalışanlar, olumlu duygularını müşterilere ve kurumsal kararları iyileştirmeye aktarmak için daha fazla zamana sahip olacaklardır. İş doyumu, fiili sonuçları istenen, beklenen ve hak edilenlerle karşılaştırmasından kaynaklanan bir işe karşı duygusal bir tepkidir. İş doyumu, bireyin işi ve onun karakteristik yapısı hakkındaki olumlu duygularıdır.

Çalışanların iş doyumu, örgütsel araştırmalarda birçok araştırmacı ve uygulayıcının artan ilgisini çekmiştir. İnsanların neden diğerlerinden daha fazla işlerinden memnun olduklarını anlamak için yanıt aramaya özellikle odaklanılmaktadır. İş doyumsuzluğu örgüt açısından çok büyük kayıplara sebep olmaktadır. Kurumun stratejik hedef ve planlarının yok olması zamanla iflasa gidilmesine sebep olmaktadır. Personelin devamsızlık yapması, iş devir hızlarında düşüşlerin yaşanmasına, bireylerde işe geç kalma ya da gelmeme, çalışanlarda tükenmişlik ve isteksizlik gibi birçok olumsuz davranışların sergilenmesi kaçınılmaz sonuçlar arasındadır. Bazı durumlarda ise; çalışan ayaklanmaları, uyumsuzluk, protesto gibi durumların yaşanması ile kurum imajının sarsılmasına neden olur. Bu yaşanan olumsuzluklar örgütsel sonuçlardır (Karahana, 2015: 41-42).

M. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi

İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki olası rolü, uzmanlar arasında çok önemli ve tartışılan bir konu olmuştur. İş doyumu bir işin olumlu bir şekilde değerlendirilmesini ifade ederken, örgütsel bağlılık bir çalışanın kuruluşa bağlılığını ifade eder. Örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun duygusal boyutları, işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve iş performansının önemli yordayıcıları olarak kabul edilmektedir. İş doyumu ve örgütsel bağlılığın rolü, rol belirsizliği ve

çatışma ile çalışanların davranışları arasında aracı olan değişkenlerdir (Erdoğan, 2019:43).

İş doyumunu, bir organizasyonun başarısına katkıda bulunan önemli bir faktör olarak görülmektedir. İş doyumunu üretkenliğin, bireysel ve örgütsel hedeflerin bütünleştiği iş durumları yaratmanın bir yoludur. Organizasyon için artan memnuniyete ve üretkenliğe yol açar. Çalışan katılımını teşvik etmenin örgütsel etkinliği artırabileceğinden, işe katılım da en önemli örgütsel önceliktir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılığın, örgütlerin düzgün çalışması ve günümüzün sürekli değişen ortamında hayatta kalması için yaşamsal öneme sahiptir (Bilgiç, 2017:35-49). İş doyumunu ve örgütsel bağlılığın önemi birçok çalışmada ortaya konmuştur. Örneğin, doyumun ve bağlılığın performans, üretkenlik, devamsızlık, sapkın faaliyetler ve geri çekilme davranışları gibi konuları etkileyerek organizasyonların verimliliğine katkıda bulunduğunu bulmuştur. Çalışanlar iş, ücret, terfi, yöneticiler ve iş arkadaşları hakkında ne hissettiklerine bağlı olarak hizmetlerini kuruma tam olarak verme veya vermeme stratejisine odaklanmışlardır. İş doyumunun yüksek performans ve verimli hizmetleri sürdürerek kuruluşların üretkenliğini etkilediğini belirtmektedir.

İşe bağlılık, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin her zaman birbiriyle ilişkili olduğunu öne sürenler tarafından tartışıldığı gibi hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktör olarak kabul edilir (Yıldız, 2019:62). Örgütler, iş doyumunu artırmak için iş katılımını sağlayarak örgütsel bağlılığı destekler. Bu desteğin nedeni, memnun çalışanların örgütten ayrılma niyeti daha düşük, daha sadık, üretken ve verimli olacağı fikrinden kaynaklanmaktadır (Ülbeği ve Yalçın, 2016:80-98). İşe katılım, kişisel tutarlılık duygusunu ve sosyal tanınmayı artırarak ve kariyer beklentilerindeki belirsizliği artırarak iş memnuniyetini artırır. İyi olan çalışanlar daha yüksek iş dikkati, tatmin ve performans seviyelerine sahip olacaklardır. Bu, iş özerkliğinin etkinliğini etkileyecek ve yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olan çalışanlar, daha içsel olarak motive olacak ve böylece özerk durumlarda performans gösterirken daha verimli bir çalışma ortamı oluşacaktır.

III.ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırma grubunun kaç kişiden oluştuğu, çalışılan evren ve örneklem grubunun özellikleri, araştırmanın sınırlılıkları, araştırma hipotezleri, veri toplama araçları ve veri toplama yönteminin ne olduğu, araştırma kapsamında alınan izinler ve toplanan verilerin istatistiksel analizi için hangi yöntemlerin kullanıldığı bilgisi sunulmaktadır.

A. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Örgütsel bağlılık, özellikle son zamanlarda birçok kurumsal firma ve bu firmaların yöneticileri tarafından dikkate alınan önemli bir konu haline gelmiştir. Çünkü literatürde yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığı daha fazla olan çalışanların iş performanslarının da arttığını göstermektedir. Söz konusu firmaların ve yöneticilerin varlığını sürdürebilmesi çalışanlarının verdiği performansa bağlı olduğundan örgütsel bağlılığa yönelik çalışmaların son zamanlarda artış göstermesi doğal görülmektedir. Bunun için örgütsel bağlılığın sağlanmasında etkili olan faktörlerin neler olduğu ve örgütsel bağlılığın sürdürülmesinde hangi unsurların rol aldığıın ortaya çıkarılması önem arz etmektedir.

Yönetim ve organizasyon uzmanlarının endişelerinden biri, organizasyonun performansı üzerindeki etkili faktörleri belirlemek ve organizasyonun performansını iyileştirmek için çözümler bulmaktır. İş performansını belirleyen faktörlerden birisinin iş doyumu olduğu göz önüne alındığında ve örgütsel bağlılığın iş doyumu ile bir ilişkisinin olduğu düşünüldüğünden gerçekleştirilen bu çalışma ile çalışan performansının artması için bir çözüm sunulabileceği şeklinde değerlendirilmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca literatürü zenginleştireceği için de dikkate değer bir çalışma olacağı değerlendirilmektedir.

Yaş, eğitim, cinsiyet, görev süresi, çalışılan pozisyon, bireyin başarı odaklı ve gelişim yönelimli olup olmaması örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen faktörler arasındandır. Örgütsel bağlılık, sosyal bir grubun varlığının söz konusu olduğu her iş yerinde mevcut olan bir olgudur. Kurumsal firmalar, okullar, sanat atölyeleri ya da devlet kurumları örgütsel bağlılığın önemli olduğu yapılardır. Örgütsel bağlılığın önemli olduğu diğer bir kuruluş ise sağlık kuruluşlarıdır.

Sağlık kuruluşlarının odağında insan sağlığı söz konusu olduğundan bu kuruluşlarda faaliyet gösteren bireylerin örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde olması ayrıca önemlidir. Bu kurumlarda görev yapan bireylerin zorlu ve yoğun çalışma şartları göz önüne alındığında içinde bulunduğu örgüte yönelik bağlılığında düşüş gerçekleşebilmektedir. Örgütsel bağlılığın düşük olması sonucunda ise bu kurumlarda görev yapan çalışanların motivasyonu da düşüş göstererek, yapılan hizmetlerde hatalı sonuçlar alınabilmektedir.

Örgütsel bağlılığın düşük olmasının diğer bir sonucu ise çalışanların işlerinden aldıkları doyumun düşmesidir. İşten alınan doyumun düşüş göstermesi nedeniyle çalışanların da iş performansları düşüş gösterebilmektedir. Bunun sonucunda ise kurumlar zarar ederek, çalışanlarını işten çıkarılabilmekte ya da bu çalışanların psikolojik sağlığı zarar görebilmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılması gerektiği ve ilişkiye yönelik yapılacak çalışmaların artırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu nedenle yapılan tez çalışmasının temel amacı; sağlık kuruluşlarında görev yapan personelin örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Buna ek olarak yapılan araştırmanın diğer bir amacı; sağlık kuruluşlarında görev yapan personelin örgütsel bağlılık ve iş performansı düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

B. Araştırma Deseni

Gerçekleştirilen tez çalışması deneysel olmayan nicel bir yapıda olup, ölçekle veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Dolayısıyla araştırmada nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığını söylemek mümkündür. Yapılan araştırma kapsamında ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. Bu model, iki veya daha çok

değişken arasında birlikte değişimin varlığını ya da bu değişimin düzeyini belirlemeyi amaçlayan araştırmalarda kullanılır. Bu tür araştırmalarda aralarında ilişki aranacak değişkenler ayrı ayrı toplanarak sembolleştirilir. Bununla birlikte, bu sembolleştirme ilişkisel bir çözümlemeye olanak sağlayacak şekilde yapılır. İlişkisel tarama deseninde incelenen değişkenler arasında ilişki yoktur veya pozitif ya da negatif yönlü bir ilişki vardır. Pozitif yönlü ilişki değişkenlerin birlikte yükselip birlikte düştüğünü gösterirken, negatif yönlü ilişki değişkenlerden birisi yükseldiğinde diğersinin azaldığını göstermektedir (Karakuş, 2011). Bu araştırmanın temel hipotezi sağlık kuruluşlarında çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumu değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemek olduğundan bu araştırma deseninin uygun olduğu şeklinde düşünülmektedir.

Gerçekleştirilen tez çalışmasında kullanılan örnekleme yöntemi ise basit tesadüfi örnekleme yöntemidir. Basit tesadüfi örnekleme yönteminin temel prensibi evrende yer alan her birimin örnekleme girebilme şansının eşit olmasıdır. Yapılan çalışmada veriler Şanlıurfa ilinde özel bir hastanede görev yapan personelden toplanmıştır. Bu örneklem grubunda yani hastanede görev yapan her personelin örnekleme girme şansı eşit olduğundan bu çalışma için basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

C. Evren ve Örneklem

Yapılan tez çalışmasının evrenini Şanlıurfa'da bulunan bir özel hastanede görev yapan sağlık personeli oluşturmaktadır. Söz konusu özel hastane 2017 yılından itibaren hizmet göstermekte ve toplam 750 personel hastanede görev yapmaktadır. Bu personel hastanenin anesteziyoloji ve reanimasyon, beslenme ve diyetetik, biyokimya, çocuk sağlığı ve hastalıkları, deri ve zührevi hastalıklar, dermatoloji, enfeksiyon hastalıkları ve klinik mikrobiyoloji, fizik tedavi ve rehabilitasyon, genel cerrahi, göğüs hastalıkları, göz hastalıkları ve daha birçok birimde görevlerini sürdürmektedir. Hasta kitlesi SSK, BAĞ-KUR, Emekli Sandığı, Devlet Memurları, Yeşil Kart gibi sigorta poliçesine sahip ve cepten ödeme yapan hastaları kapsamaktadır. Hastane toplam 300 yatak kapasitesine sahiptir ve toplam 31 poliklinik ve 5 klinik bulunmaktadır. Söz konusu hastane dış cephe olarak yeni durumda olup, ambulans giriş ve çıkışlarında hiçbir aksaklık bulunmamaktadır. Uzman kadrosu ile Şanlıurfa ilinde çokça tanınan tam

teşekküllü bir hastanedir. Yoğun bakım, yeni doğan yoğun bakım, üroloji, tüp bebek, radyoloji ve ortopedi gibi birçok alanda hizmet verilmektedir. Çalışma örneklemini ise bu hastanede görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 275 kişi oluşturmaktadır. Evren değerini oluşturan 750 kişilik personelin cinsiyet dağılımı bilgisine ulaşılamasa da örneklem olarak alınan kişilerin 133'ü kadın ve 142'si erkektir.

Gerekli etik kurul izinlerinin alınmasının ardından, kullanılan ölçekler katılımcılara Covid-19 salgını nedeniyle yüz yüze soru cevap şeklinde değil, sosyal mesafe kuralları düşünülerek dağıtım yolu ile sağlık personeline dağıtılarak doldurulması sağlanmıştır. Bilgi toplama formunda sırasıyla katılımcılara bilgilendirilmiş onam formu, sosyo-demografik bilgi formu, Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği uygulanmıştır. Katılımcılar bu form ve ölçekleri bireysel olarak doldurduktan sonra araştırmacıya teslim etmişlerdir. Katılımcılara ölçekler sunulmadan önce bilgilendirilmiş onam formunda araştırmanın gönüllük esasına bağlı olarak gerçekleştirildiği bilgisi verilmiştir. Anket verilerini toplama işlemi etik kurul onayı alınan 05.10.2021 tarihinden sonra uygulanmaya başlanmıştır.

Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın 2004 yılında geliştirdikleri aşağıdaki tablo-1'de; belirlenmiş bir ana kütleden çekilecek örnek sayısı, 0.05 örnekleme hatası için $p=0.50$ ve $q=0.50$ esas alınmıştır.

Çizelge 1. Örneklem Büyüklükleri Tablosu

Anakütle büyüklüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			±0.05 örnekleme hatası (d)			±0.10 örnekleme hatası (d)		
	$p=0.5$ $q=0.5$	$p=0.8$ $q=0.2$	$p=0.3$ $q=0.7$	$p=0.5$ $q=0.5$	$p=0.8$ $q=0.2$	$p=0.3$ $q=0.7$	$p=0.5$ $q=0.5$	$p=0.8$ $q=0.2$	$p=0.3$ $q=0.7$
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Hedef kitledeki (evren) birey sayısı biliniyorsa tablodaki örneklem sayıları;

$n = N \cdot t^2 pq / d^2 (N-1) + t^2 pq$ formülü ile hesaplanmaktadır.

Formülde;

n: Örneklem alınacak birey sayısı

N: Hedef kitledeki birey sayısı

q: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

p: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatası

N=750 olduğundan ve alfa değeri 0.05 esas alındığından örneklem büyüklüğü hesaplanırken aşağıdaki formül uygulanmıştır:

$$n = \frac{750 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50)}{(0.05)^2 \cdot 749 + (1.96)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50)} = 254$$

Kullanılan formülde 750 kişilik bir popülasyon için 254 kişilik bir örneklem yeterli olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan tez çalışmasında ise 275 kişilik bir örneklem grubuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla yapılan tez çalışması için yeterli sayıya ulaşılmıştır.

Örneklem alınan personelin araştırmaya dahil edilme ve dışlanma kriterleri ise şu şekildedir:

Araştırmanın Dâhil Olma Kriterleri:

1. Söz konusu sağlık kuruluşunda aktif bir şekilde çalışıyor olmak.
2. Gönüllü olmak.

Araştırmanın Dışlama Kriterleri:

1. Söz konusu sağlık kuruluşunda çalışmayanlar.
2. Bilgi toplama formunu tam olarak doldurmayanlar.

D. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan tez çalışmasında Covid-19 salgınından, ölçek niteliklerinden ve kullanılan ölçekle veri toplama yönteminin doğasından kaynaklanan birtakım sınırlılıklar söz konusudur. Bu sınırlılıklar şu şekilde sıralanabilir:

1. Araştırma soruları ve hipotezler bağlamında veri toplanırken Covid-19 salgını nedeniyle uygulama yüz yüze soru cevap şeklinde uygulamak yerine personele dağıtarak doldurulmuştur. Bu durum uygulama sürecinde katılımcının ölçek sorularına ne kadar içtenlikle ve ciddi olarak yanıt verdiği hakkında bilgi edinilmesini sınırlandırmıştır.
2. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin ölçtüğü nitelikler ile sınırlandırılmıştır.
3. Ölçekle veri toplama yönteminde toplanan veriler anonim şeklinde toplansa bile katılımcılar kendilerini olduğundan daha iyi göstermek veya daha önceki yaşam deneyimleri ile yüzleşemediğinden dolayı ölçek maddelerine yanlı cevap verebilmektedirler. Araştırmacının bu durumun farkına varabilmesi oldukça güçtür. Bu nedenle söz konusu katılımcı yanlılığının araştırmanın sınırlılıklarından birisi olduğu düşünülmektedir.

E. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezi, örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında anlamlı şekilde bir ilişki vardır şeklindedir. Ayrıca, alt hipotezler olarak örgütsel bağlılık ve iş doyumunun cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev, aylık gelir ve çocuk sayısı gibi demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenecektir.

Çizelge 2. Araştırma Hipotezleri

H	Tür	Hipotezler
H ₀₁	Ana hipotez	Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H ₀₂	Alt hipotez	Örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ile iş doyumunun alt boyutları (içsel ve dışsal doyum) arasında anlamlı ilişki vardır.
H ₀₃	Alt hipotez	Cinsiyet, medeni durum, yaş, toplam çalışma süresi, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev, aylık gelir ve çocuk sayısına göre örgütsel bağlılık düzeyi farklılaşmaktadır.
H ₀₄	Alt hipotez	Cinsiyet, medeni durum, yaş, toplam çalışma süresi, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev, aylık gelir ve çocuk sayısına göre iş doyumu düzeyi farklılaşmaktadır.
H ₀₅	Alt hipotez	Cinsiyet, medeni durum, yaş ve toplam çalışma süresi, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev, aylık gelir ve çocuk sayısına göre örgütsel bağlılık alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) farklılaşmaktadır.
H ₀₆	Alt hipotez	Cinsiyet, medeni durum, yaş ve toplam çalışma süresi, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev, aylık gelir ve çocuk sayısına göre iş doyumu alt boyutları (içsel ve dışsal doyum) farklılaşmaktadır.

F. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada ölçekler aracılığıyla veri toplama yöntemi esas alınmıştır. Ölçekle veri toplama yöntemi araştırma yöntemleri arasında en çok kullanılanlardan bir tanesidir. Bunun sebebi kolay, ucuz ve bilgileri doğrudan doğruya toplamaya uygun oluşudur. Bu yöntem sayesinde büyük örneklemelerden veri toplanabilir, standardize edilmiş cevaplar toplanabilir ve katılımcılar sınıflandırılabilir. Ayrıca bu yöntemde araştırmacının cevap vereni etkileme olasılığı düşüktür. Ölçekle veri toplama yönteminin söz konusu avantajlarından dolayı gerçekleştirilen tez çalışmasında da bu yöntem benimsenmiştir. Katılımcılara basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. Basit tesadüfi örnekleme yönteminde her bir anakütle elemanını aynı olasılıkla örnekleme girebilmektedir.

G. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, sağlık kuruluşlarında görev yapan personelin demografik özelliklerinin belirlenmesinde tanımlayıcı özellikler formu, örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve iş doyumu düzeylerinin belirlenmesinde Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

Tanımlayıcı Özellikler Bilgi Formu: Anketin bu bölümünde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, çocuk sahibi olma durumu, görev gibi değişkenler yer almaktadır.

Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Çalışanların örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve geçerlik-güvenirlilik analizi yapılmış olan örgütsel bağlılık ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire-OCQ) kullanılmıştır. Wasti, Meyer ve Allen'in (1991) duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı içeren 18 maddeden oluşan 3 tane alt boyutu olan örgütsel bağlılık ölçeğini, Türkçe'ye çevirip kültüre özgü bazı maddeler ekleyerek yeniden düzenlemiş ve yaptığı geçerlik çalışması sonucu örgütsel bağlılığın üç tane alt boyut içerdiğini desteklemiştir (Wasti, 2000). Ölçek 5'li Likert tipindedir (kesinlikle katılmıyorum "1"- tamamen katılıyorum "5") ve 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki 1., 2., 3., 15., 16., ve 17. maddeler duygusal bağlılık, 4., 5., 6., 7., 8., ve 9. maddeler devam bağlılığı ve 10., 11., 12., 13., 14., ve 18. maddeler normatif bağlılığı ile ilgilidir. Bunlardan 15., 16., 17., ve 18. maddelerdeki ifadeler olumsuz ifadelerdir ve bu maddelerde puanlama tersten yapılmıştır. Meyer, Allen ve Smith'in (1993) 18 maddelik üç alt boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin alfa katsayıları duygusal bağlılık için 0.82, devam bağlılığı için 0.74 ve normatif bağlılık için de 0.83' tür. Yapılan bu tez çalışmasında ise örgütsel bağlılık toplam puanı için 0.91 Cronbach alfa katsayısı elde edilmiştir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği: Çalışan bireylerin iş doyumunu ölçmede en fazla kullanılan ölçeklerden biri olan "Minnesota İş Doyum Ölçeği" 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olup, 1985 yılında Baycan tarafından geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır (Baycan,1985). Minnesota İş Doyum Ölçeği, 1-5 arasında puanlanan 5'li likert tipi bir ölçektir ve ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde katılımcılara her bir ifade için "hiç memnun değilim" 1 puan, "memnun değilim" 2 puan, "kararsızım" 3 puan, "memnunum" 4 puan ve "çok memnunum" 5 puan olmak üzere beş seçenekten birisini tercih etmesi istenir. İçsel (kişisel) faktörlere bağlı, dışsal (çevresel) faktörlere bağlı ve genel iş doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip maddelerden oluşur. Genel iş doyum

düzeyi dışsal ve içsel iş doyumu puanlarının derecesi ile doğru orantılıdır (Aksoy, 2012).

Altı Boyut (İçsel Doyum): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. ifadelerden oluşur. Başarı, takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi imkânına bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyuma ilişkin öğelerden oluşmaktadır. İçsel doyumun ifadelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi sonucunda içsel doyum puanı elde edilir.

Alt Boyut (Dışsal Doyum): 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. ifadelerden oluşur. İşletmenin politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışma ile ilgili koşullar, ücret gibi işin dışsal yanı, yani çevresi ile ilgili öğelerden oluşmaktadır. Dışsal boyutun ifadelerinden elde edilen puanlarının toplamının 8'e bölünmesi sonucu dışsal doyum puanı bulunur. Genel iş doyumu ise ölçekte bulunan tüm maddeleri içermektedir (Aksoy, 2012).

H. Araştırma İzinleri

Tez çalışmasının yapılabilmesi için İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Etik Kurul'undan izin alınmıştır. Buna ek olarak, örneklem grubu Şanlıurfa'da bulunan özel bir hastanede görev yapan personelden oluştuğu için bu hastanenin yönetiminden de gerekli izin alınmış ve veriler toplanmıştır.

İ. Veri Analizi ve İndekslerin Hesaplanması

Araştırmada yapılan veri analizleri SPSS 22.0 paket programı aracılığı ile gerçekleştirilecektir. Ölçek puanlarının tanımlayıcı istatistiksel bilgilerini elde etmek için betimsel istatistikler, örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi göstermek için Pearson korelasyon analizi, örgütsel bağlılığın iş doyumu üzerindeki etkisini göstermek için basit regresyon analizi, örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemere t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanacaktır. Tek yönlü ANOVA analizinde hangi grupların birbirinden farklılaştığını incelemek amacıyla ise Tukey takip testi gerçekleştirilecektir. Verilerin analizinde anlamlılık değeri olarak $p < 0.05$ kabul edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach Alfa güvenirlik indeks değerleri ise Meyer-

Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği için sırasıyla 0.91 ve 0.93 şeklindedir (Çizelge-3.3).

Çizelge 3. Ölçeklerin Cronbach Alfa İndeks Değerleri

Ölçek	Cronbach Alfa Değeri
Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0.911
Minnesota İş Doyumu Ölçeği	0.934

IV. ARAŞTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR

A. Araştırma Ölçeğinin Güvenirlik (İçsel Tutarlılık) Analiz Sonuçları

Bu bölümde ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmıştır. Elde edilen Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenirliliği şu şekilde yorumlanmıştır.

- $0,00 < \alpha < 0,40$ güvenilir değil,
- $0,40 < \alpha < 0,60$ güvenirliliği düşük,
- $0,60 < \alpha < 0,80$ oldukça güvenilir,
- $0,80 < \alpha < 1,00$ yüksek derecede güvenilir.

Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutları ve ölçeğin geneli için Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla; 0.816, 0.817, 0.839 ve 0.911 olarak bulunmuştur (Çizelge-4.1). Bu değerler, ölçeğin yüksek düzeyde geçerlilik ve güvenirliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Analiz Sonuçları.

Ölçek	Soru sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Duygusal bağlılık alt boyutu	6	0.816
Devam bağlılığı alt boyutu	6	0.817
Normatif bağlılık alt boyutu	6	0.839
Örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı	18	0.911

Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş, içsel doyum, dışsal doyum ve ölçeğin geneli için Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla; 0.922, 0.829 ve 0.934 olarak bulunmuştur (Çizelge 4.2). Bu değerler ölçeğin yüksek düzeyde geçerlilik ve güvenirliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Çizelge 5. İş Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik Analiz Sonuçları.

Ölçek	Soru sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
İçsel Doyum Alt Boyutu	12	0.922
Dışsal Doyum Alt Boyutu	8	0.829
Minnesota İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanı	20	0.934

Örgütsel bağlılık ve iş doyumu ölçeklerinin güvenilirlik analiz sonuçları test edilmiş ve yorumlanmıştır. Alpha Düzeyi =0.950 olarak bulunmuştur (Çizelge 4.3). Yüksek düzeyde geçerlilik ve güvenilirliğe sahiptir.

Çizelge 6. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Ölçeklerinin Güvenilirlik Analiz Sonuçları.

Ölçek	Soru sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu	38	0.950

B. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırmaya 138'i kadın (%50,2), 137'si (%48,2) erkek toplamda 275 kişi katılım göstermiştir. Katılımcıların 46'sı (%16,7) 18-24, 107'si (38,9) 25-34, 76'sı (%27,6) 35-44 yaş arası ve 46'sı (%16,7) 45 yaş ve üzerindedir.

Bu katılımcıların 9 tanesi (%3,3) ilköğretim, 96'sı (%34,9) lise, 72'si (%26,2) ön lisans, 79'u (%28,7) lisans ve 19'u (%6,9) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Ayrıca katılımcıların 112'si (%40,7) evli ve 163'ü (%59,3) bekaardır.

Katılımcıların 23'ü (%8,4), Hekim, 24'ü (%8,7) hemşire, 52'si (%18,9) teknisyen veya tekniker, 63'ü (%22,9) yardımcı sağlık personeli, 16'sı (%5,8) idari personel ve 97'si (%35,3) hastanede diğer pozisyonlarda görev almaktadırlar. Buna ek olarak, katılımcıların 121'i (%44) gelirinin giderinden az olduğunu, 127'si (%46,2) gelirinin giderine eşi olduğunu ve 27'si (%9,8) gelirinin giderinden fazla olduğunu bildirmiştir.

Yapılan tez çalışmasında gönüllü olan katılımcıların 167'sinin (%60,7) çocuğu bulunmazken, 50'sinin (%18,2) 1 çocuğu, 39'unun (%14,2) 2 çocuğu ve

19'unun (%6,9) 3 veya daha fazla çocuğu bulunmaktadır. Söz konusu katılımcıların 89'u (%32,4) 1-5, 91'i (%33,1) 6-10, 45'i (%16,4) 11-15, 34'ü (%12,4) 16-20 yıl arasında ve 15'i (%5,5) 21 yıl veya daha fazla süredir bulundukları hastanede çalışmaktadırlar (Çizelge 4.4).

Çizelge 7. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.

Değişkenler	Gruplar	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	138	50,2
	Erkek	137	49,8
	Toplam	275	100,0
Yaş	18-24 yaş arası	46	16,7
	25-34 yaş arası	107	38,9
	35-44 yaş arası	76	27,6
	45 yaş ve üzeri	46	16,7
	Toplam	275	100,0
Eğitim Düzeyleri	İlköğretim	9	3,3
	Lise	96	34,9
	Ön Lisans	72	26,2
	Lisans	79	28,7
	Lisans Üstü	19	6,9
	Toplam	275	100,0
Medeni Durum	Evli	112	40,7
	Bekâr	163	59,3
	Toplam	275	100,0
Görev	Hekim	23	8,4
	Hemşire	24	8,7
	Teknisyen/Tekniker	52	18,9
	Yrd. Sağlık Personeli	63	22,9
	İdari Personel	16	5,8
	Diğer	97	35,3
	Toplam	275	100,0
Aylık Gelir	Gelirim giderimden az	121	44,0
	Gelirim giderime eşit	127	46,2
	Gelirim giderime fazla	27	9,8
	Toplam	275	100,0
Çocuk Sayısı	Yok	167	60,7
	1 çocuk	50	18,2
	2 çocuk	39	14,2
	3 çocuk veya daha fazla	19	6,9
	Toplam	275	100,0
Çalışma Süresi	1-5 yıl	89	32,4
	6-10 yıl	91	33,1
	11-15 yıl	45	16,4
	16-20 yıl	34	12,4
	21 yıl ve üzeri	16	5,5
	Toplam	275	100

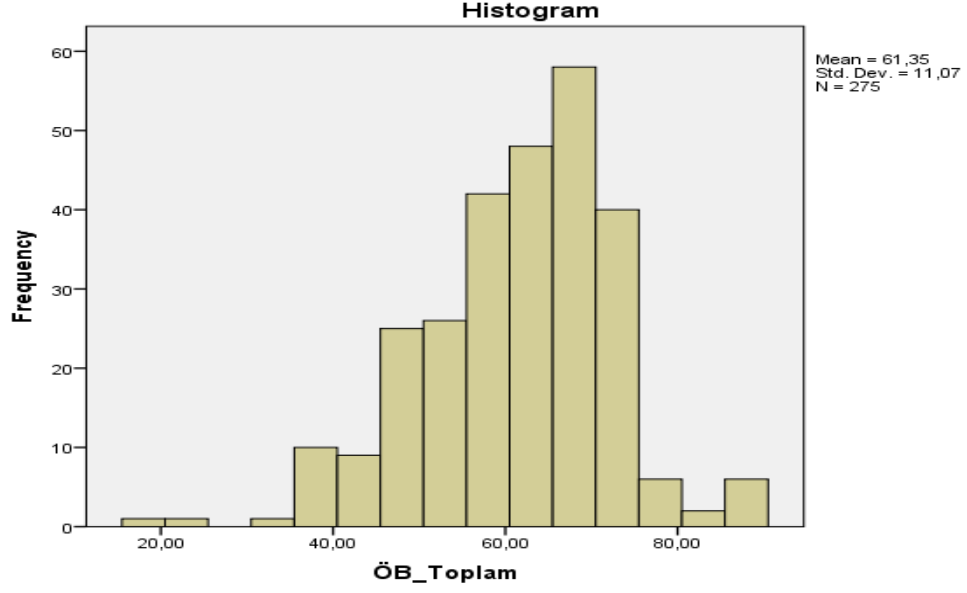
C. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Verileri Normallik Testi

Örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları ile iş doyumu toplam puanı ve alt boyutlarına yönelik elde edilen verilerin normal dağılım gösterip-göstermediğine yönelik yapılan normallik testinde ($p<0,05$) normal dağılım göstermedikleri bulunmuştur. Bu nedenle verilerin analizinde non-parametrik testler ile analizler yapılmıştır (Çizelge 4.5).

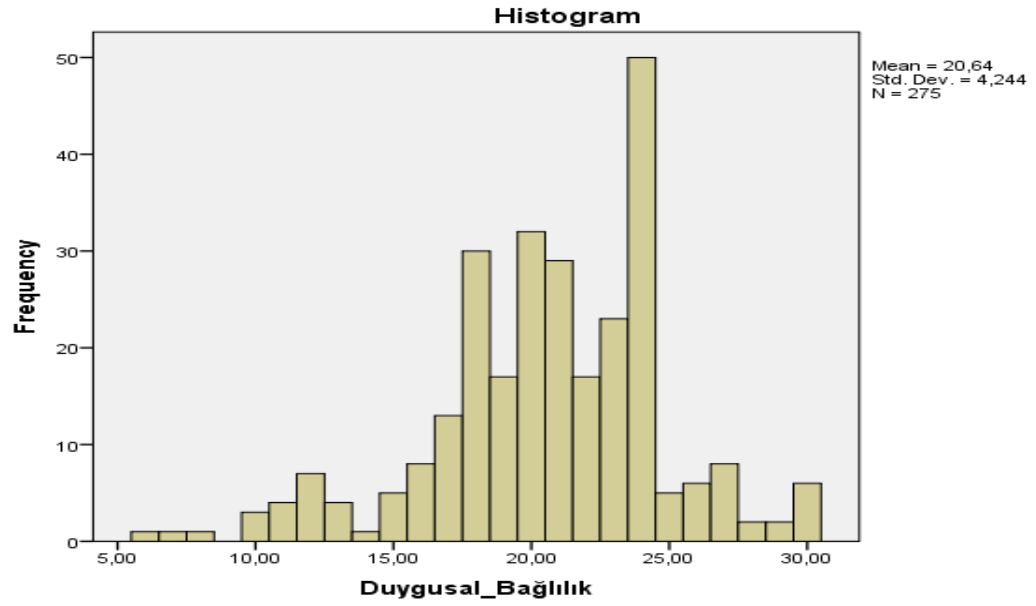
Çizelge 8. Araştırmadan Elde Edilen Verilerin Normallik Testi.

	Kolmogorov-Smirnov Statistic	df	Sig.	Shapiro-Wilk Statistic	df	Sig.
Örgütsel Bağlılık	.086	275	.000	.968	275	.000
Duygusal Bağlılık	.109	275	.000	.963	275	.000
Devam Bağlılığı	.141	275	.000	.931	275	.000
Normatif Bağlılık	.120	275	.000	.976	275	.000
İş Doyumu	.085	275	.000	.981	275	.001
İçsel Doyum	.110	275	.000	.966	275	.000
Dışsal Doyum	.057	275	.034	.970	275	.000

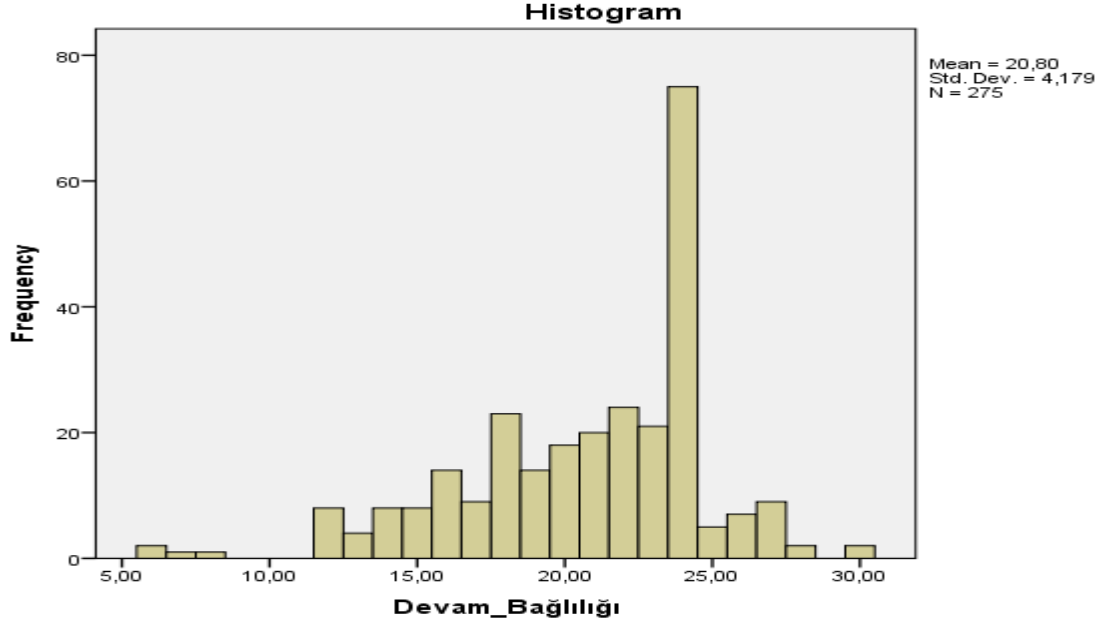
Şekil 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 ve 4.7 normallik testi grafiklerinden elde edilen bilgiler örgütsel bağlılık ve iş doyumu toplam puanları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu alt boyutlarının grafiklerinde normal dağılım olmadığı görülmektedir.



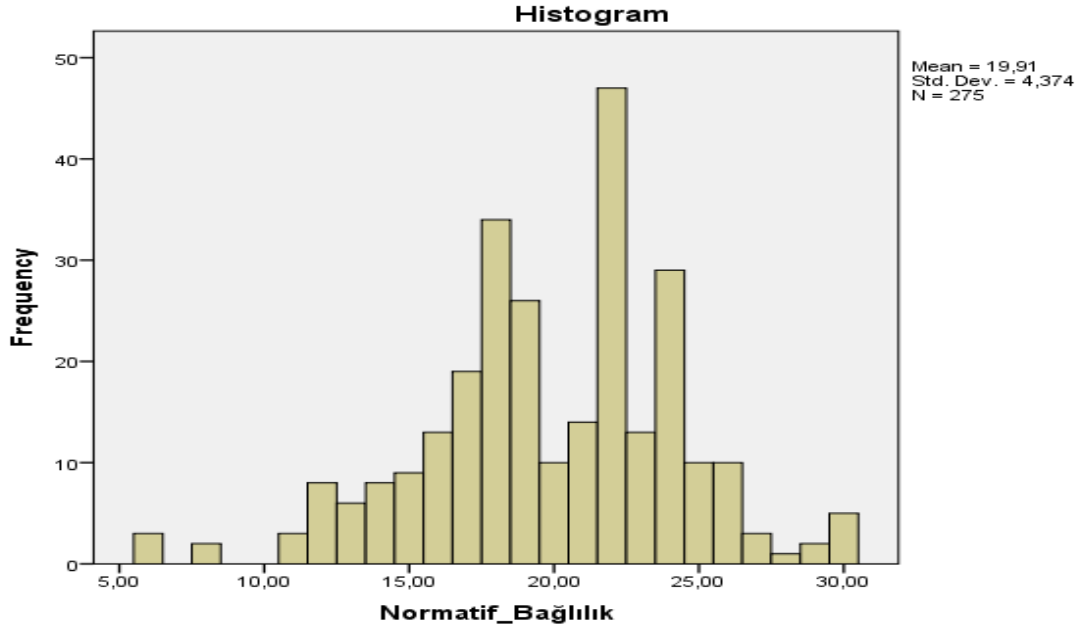
Şekil 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği.



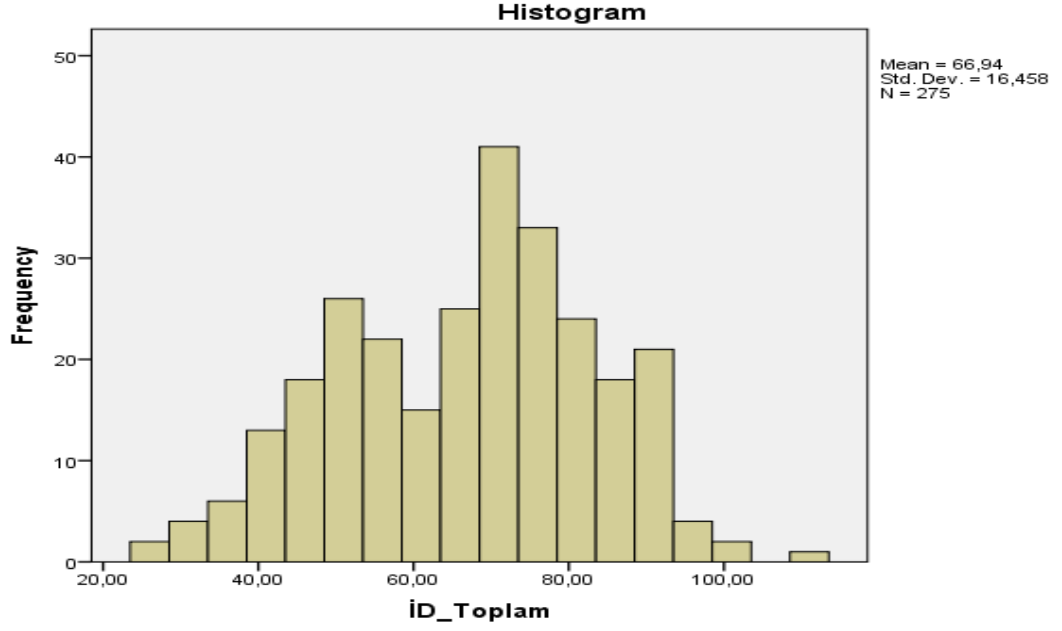
Şekil 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği.



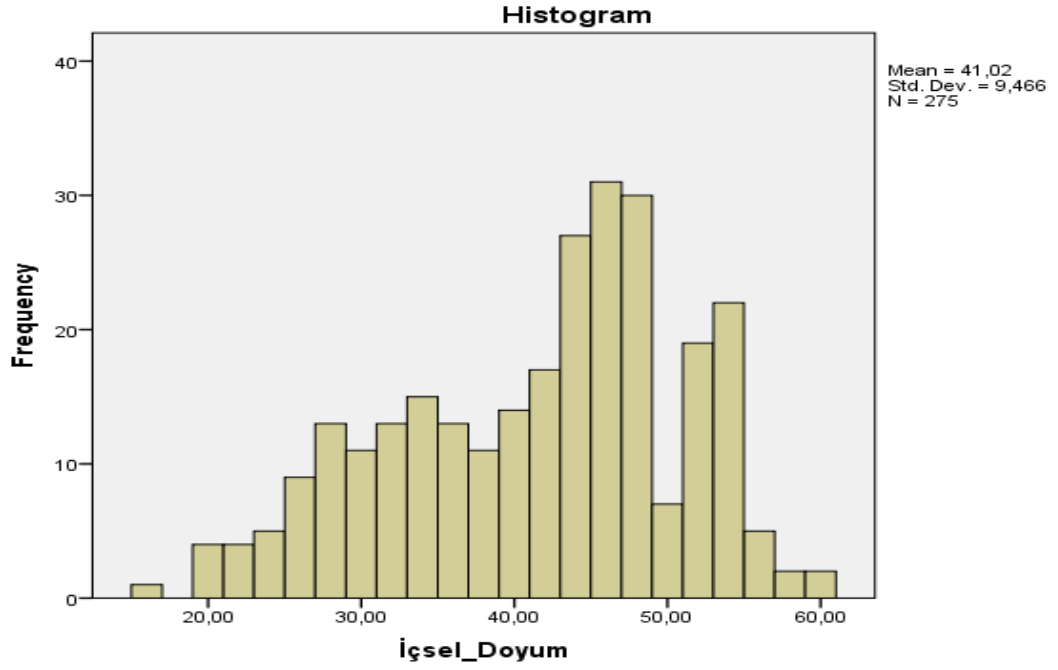
Şekil 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı Alt Boyutu Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği.



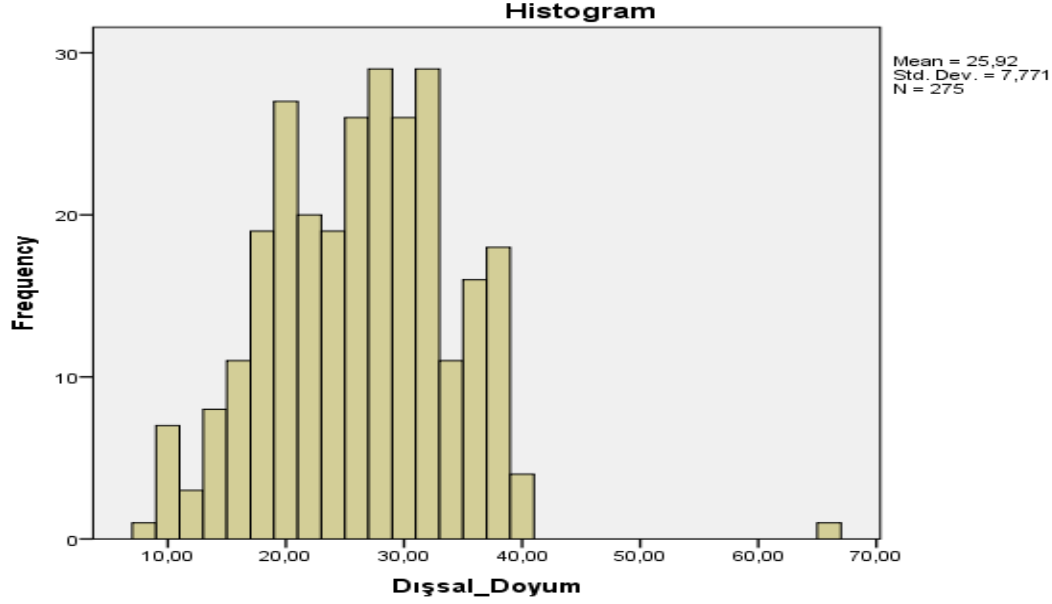
Şekil 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği.



Şekil 8. İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği.



Şekil 9. İş Doyumu Ölçeği İçsel Doyum Alt Boyutu Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği



Şekil 10. İş Doyumu Ölçeği Dışsal Doyum Alt Boyutu Puan Ortalaması Normallik Dağılım Grafiği

D. İstatistikî Analiz Sonuçları

Cinsiyet değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutlarında (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık) puan ortalaması açısından fark olup-olmadığı Mann Whitney U testi ile sınanmış ve anlamlı bir fark görülmemiştir ($p>0.05$).

Cinsiyet değişkeni bakımından iş doyumu ve iş doyumu alt boyutlarında (içsel ve dışsal doyum) puan ortalaması açısından fark olup-olmadığı Mann Whitney U testi ile sınanmıştır. Erkeklerin iş doyumu toplam puanı ($M=148,55$) ile içsel doyum alt boyutu puan ortalamasının ($M=150,46$), kadınların iş doyumu toplam puanı ($M=127,53$) ile içsel doyum alt boyutu puan ortalamasına ($M=125,63$) göre anlamlı şekilde göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (sırasıyla; $U=8007,500$, $p<0.05$; $U=7745,500$, $p<0.05$) (Çizelge 4.6). Dışsal doyum alt boyutunda ise herhangi bir farklılaşma bulunmamıştır ($p>0.05$).

Çizelge 9. Cinsiyet Değişkeni Bakımından Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Alt Boyutları Puan Ortalamasını İncelemek İçin Yapılan Mann Whitney- U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N=275	Sıra Ortalaması	Test/p Değeri
Örgütsel Bağlılık			
Kadın	138	134,02	U=8903,500 p=0.404
Erkek	137	142,01	
Duygusal Bağlılık			
Kadın	138	131,99	U=8623,500 p=0.206
Erkek	137	144,05	
Devam Bağlılığı			
Kadın	137	136,22	U=1530,000 p=0.706
Erkek	138	139,80	
Normatif Bağlılık			
Kadın	138	134,86	U=1362,500 p=0.509
Erkek	137	141,16	
İş Doyumu			
Kadın	138	127,53	U=8007,500 p=0.028
Erkek	137	148,55	
İçsel Doyum			
Kadın	138	125,63	U=7745,500 p=0.010
Erkek	137	150,46	
Dışsal Doyum			
Kadın	138	129,46	U=8274,500 p=0.074
Erkek	137	146,60	

Medeni durum bakımından örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık) için puan ortalamasında fark olup-olmadığını Mann Whitney U testi ile sınanmıştır (Çizelge 4.7). Medeni durum değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Medeni durum bakımından iş doyumu ve iş doyumu boyutları (içsel ve dışsal doyum) için puan ortalamasında fark olup-olmadığını Mann Whitney U testi ile sınanmıştır (Çizelge 4.7). Medeni durum değişkeni bakımından iş doyumu ve dışsal doyum alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). İçsel doyum alt boyutunda ise evlilerin içsel doyum alt boyutu puan ortalamasının ($M=150,06$), bekarlara ($M=131,10$) göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır ($U=7777,500$, $p<0.05$).

Çizelge 10. Medeni Durum Açısından Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Alt Boyutları Puan Ortalamasını İncelemek İçin Yapılan Mann Whitney- U Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	Sayı	Sıra Ortalaması	Test/p değeri
Örgütsel Bağlılık	Evli	112	139,21	U=8892,000 p=0.834
	Bekar	163	137,17	
Duygusal Bağlılık	Evli	112	144,21	U=8432,500 p=0.280
	Bekar	163	133,73	
Devam Bağlılığı	Evli	112	130,06	U=8239,000 p=0.165
	Bekar	163	143,45	
Normatif Bağlılık	Evli	112	141,27	U=8762,000 p=0.570
	Bekar	163	135,75	
İş Doyumu	Evli	112	148,05	U=8002,500 p=0.082
	Bekar	163	131,10	
İçsel Doyum	Evli	112	150,06	U=7777,500 p=0.037
	Bekar	163	131,10	
Dışsal Doyum	Evli	112	150,06	U=8288,000 p=0.194
	Bekar	163	129,71	

Çizelge 4.8’de yaş değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık açısından elde edilen puan ortalamaları bakımından fark olup- olmadığını test etmek için Kruskal Wallis-H Testi yapılmıştır.

Yaş değişkeni bakımından örgütsel bağlılık toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Duygusal bağlılık alt boyutunda yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($X^2=15,130$, $p<0.05$). Hangi yaş grupları arasında anlamlı farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, 25-34 yaş aralığında bulunan bireylerin duygusal bağlılık puan ortalamaları ($M=120,02$), 35-44 yaş aralığı ($M=154,11$) ile 45 yaş ve üzeri yaşıta olan ($M=165,11$) bireylerin duygusal bağlılık puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde düşük bulunmuştur (sırasıyla; $p=0.024$; $p=0.007$). Devam bağlılığı alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanamamıştır ($p>0.05$). Normatif bağlılık alt boyutunda ise yaş grupları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur ($X^2=8,783$, $p=0.032$). Hangi yaş grupları arasında anlamlı farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, 45 yaş ve üzeri yaşıta olan bireylerin normatif bağlılık puan ortalaması ($M=174,55$), 18-24 ($M=123,17$) ve 25-34 yaş aralığında ($M=127,14$) olan bireylerin normatif bağlılık puan

ortalamasına göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla; $p=0.022$; $p=0.016$).

Buna ek olarak, yaş değişkeni bakımından iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları olan; içsel ve dışsal doyum açısından elde edilen puan ortalamaları bakımından fark olup- olmadığını test etmek için Kruskal Wallis-H Testi yapılmıştır. İş doyumu toplam puan ortalamasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($X^2=16,544$, $p<0.05$). Hangi yaş grupları arasında anlamlı farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, 45 yaş ve üzeri yaşta olan bireylerin iş doyumu toplam puan ortalaması ($M=160,86$), 18-24 ($M=109,55$) ve 25-34 yaş aralığında ($M=131,50$) olan bireylerin iş doyumu toplam puan ortalamasına göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla; $p<0.001$; $p=0.002$). İçsel doyum alt boyutu puan ortalamasının yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır ($X^2=14,483$, $p<0.05$). Hangi yaş grupları arasında anlamlı farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, 45 yaş ve üzeri yaşta olan bireylerin içsel doyum alt boyutu puan ortalaması ($M=173,35$), 18-24 ($M=112,75$) ve 25-34 yaş aralığında ($M=131,79$) olan bireylerin içsel doyum alt boyutu puan ortalamasına göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla; $p<0.001$; $p=0.003$). Benzer şekilde dışsal doyum alt boyutu puan ortalamasının da yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır ($X^2=16,884$, $p<0.05$). Hangi yaş grupları arasında anlamlı farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, 45 yaş ve üzeri yaşta olan bireylerin dışsal doyum alt boyutu puan ortalaması ($M=174,45$), 18-24 ($M=110,62$) ve 25-34 yaş aralığında ($M=129,48$) olan bireylerin içsel doyum alt boyutu puan ortalamasına göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla; $p<0.001$; $p=0.003$).

Çizelge 11. Puan Ortalamalarını Yaş Grupları Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları

Boyutlar	Yaş Grubu	Sayı	Sıra Ortalaması	χ^2	df	p
Örgütsel Bağlılık	18-24 yaş arası	46	131,43	7,789	3	0,051
	25-34 yaş arası	107	124,42			
	35-44 yaş arası	76	149,07			
	45 yaş ve üstü	46	157,87			
Duygusal Bağlılık	18-24 yaş arası	46	126,10	15,130	3	0,002
	25-34 yaş arası	107	120,02			
	35-44 yaş arası	76	154,11			
	45 yaş ve üstü	46	165,11			
Devam Bağlılığı	18-24 yaş arası	46	144,79	0,530	3	0,912
	25-34 yaş arası	107	135,25			
	35-44 yaş arası	76	136,56			
	45 yaş ve üstü	46	139,99			
Normatif Bağlılık	18-24 yaş arası	46	123,17	8,783	3	0,032
	25-34 yaş arası	107	127,14			
	35-44 yaş arası	76	148,42			
	45 yaş ve üstü	46	160,86			
İş Doyumu	18-24 yaş arası	46	109,55	16,544	3	0,001
	25-34 yaş arası	107	131,50			
	35-44 yaş arası	76	142,25			
	45 yaş ve üstü	46	174,55			
İçsel Doyum	18-24 yaş arası	46	112,75	14,483	3	0,002
	25-34 yaş arası	107	131,79			
	35-44 yaş arası	76	140,64			
	45 yaş ve üstü	46	173,35			
Dışsal Doyum	18-24 yaş arası	46	110,62	16,884	3	0,001
	25-34 yaş arası	107	129,48			
	35-44 yaş arası	76	144,51			
	45 yaş ve üstü	46	174,45			

Çizelge 4.9'da eğitim durumu değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık açısından elde edilen puan ortalamaları bakımından fark olup-olmadığını test etmek için Kruskal Wallis-H Testi yapılmıştır.

Eğitim durumu değişkeni bakımından örgütsel bağlılık toplam puanında ve duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Buna ek olarak, iş doyumu toplam puanı ve alt boyutlarının eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı da Kruskal Wallis-H Testi aracılığıyla incelenmiştir. İş doyumu toplam puan ortalamasının eğitim durumuna göre farklılaştığı saptanmıştır ($X^2=26,434$, $p<0.05$). Hangi eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, lise mezunu sağlık çalışanlarının iş doyumu toplam puanı ortalamalarının ($M=110,44$), lisans ($M=157,58$) ve lisansüstü ($M=189,71$) mezunu sağlık çalışanlarının iş doyumu toplam puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur (sırasıyla; $p<.001$; $p<.001$). İçsel doyum alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde lise mezunu sağlık çalışanlarının içsel doyum alt boyutu puanı ortalamalarının ($M=113,71$), lisans ($M=154,70$) ve lisansüstü ($M=192,29$) mezunu sağlık çalışanlarının içsel doyum alt boyutu puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde daha düşük olduğu görülmüştür (sırasıyla; $p=007$; $p=001$). Dışsal doyum alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında ise benzer şekilde lise mezunu sağlık çalışanlarının dışsal doyum alt boyutu puanı ortalamalarının ($M=109,89$), lisans ($M=158,15$) ve lisansüstü ($M=183,87$) mezunu sağlık çalışanlarının dışsal doyum alt boyutu puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde daha düşük olduğu görülmüştür (sırasıyla; $p<.001$; $p<.001$)

Çizelge 12. Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Eğitim Durumu Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.

Boyutlar	Eğitim Durumu	Sıra N=275	x2	df	p
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim	9	175,56	6,440	4
	Lise	96	123,49		
	Ön Lisans	72	141,10		
	Lisans	79	146,15		
	Lisansüstü	19	147,87		
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	9	192,78	8,170	4
	Lise	96	124,38		
	Ön Lisans	72	142,08		
	Lisans	79	140,95		
	Lisansüstü	19	153,18		
Devam Bağlılığı	İlköğretim	9	166,72	3,468	4
					0,483

Çizelge 12. (Devamı)Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Eğitim Durumu Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.

Boyutlar	Eğitim Durumu	N=275	Sıra Ortalaması	x ²	df	p
Normatif Bağlılık	Lise	96	132,20	7,215	4	0,125
	Ön Lisans	72	138,31			
	Lisans	79	145,77			
	Lisansüstü	19	120,24			
	İlköğretim	9	162,78			
İş Doyumu	Lise	96	124,52	26,434	4	0,000
	Ön Lisans	72	134,58			
	Lisans	79	148,46			
	Lisansüstü	19	163,87			
	İlköğretim	9	165,00			
İçsel Doyum	Lise	96	110,44	23,350	4	0,000
	Ön Lisans	72	136,24			
	Lisans	79	157,58			
	Lisansüstü	19	189,71			
	İlköğretim	9	173,28			
Dışsal Doyum	Lise	96	113,71	24,016	4	0,000
	Ön Lisans	72	133,33			
	Lisans	79	154,70			
	Lisansüstü	19	192,29			
	İlköğretim	9	154,56			
	Lise	96	109,89			
	Ön Lisans	72	139,46			
	Lisans	79	158,15			
	Lisansüstü	19	183,87			

Çizelge 4.10'da yapılan görev değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık açısından elde edilen puan ortalamaları bakımından fark olup-olmadığını test etmek için Kruskal Wallis-H Testi yapılmıştır. Görev değişkeni bakımından örgütsel bağlılık toplam puanında ve duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Buna ek olarak, iş doyumu toplam puanı ve alt boyutlarının göreve göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı da Kruskal Wallis-H Testi aracılığıyla incelenmiştir. İş doyumu toplam puan ortalamasının göreve göre farklılaştığı saptanmıştır ($X^2=24,481$, $p<0,05$). Hangi görevler arasında anlamlı farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, hekimlerin iş doyumu toplam puanı ortalamalarının ($M=191,57$), yardımcı sağlık personeli ($M=119,99$) ve teknisyen/teknikerlerin ($M=106,64$) iş doyumu toplam puan ortalamalarına göre

anlamli şekilde daha yüksek bulunmuştur (sirasıyla; $p<.001$; $p<.001$). İçsel doyum alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde hekimlerin içsel doyum alt boyutu puanı ortalamalarının ($M=193,04$), teknisyen/tekniker ($M=107,24$) ve yardımcı sağlık personeli ($M=119,21$) sağlık çalışanlarının içsel doyum alt boyutu puan ortalamalarına göre anlamli şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür (sirasıyla; $p<.001$; $p<.001$). Dışsal doyum alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında ise benzer şekilde hekimlerin dışsal doyum alt boyutu puanı ortalaması ($M=187,09$), teknisyen/tekniker ($M=108,25$) ve yardımcı sağlık personeli ($M=122,16$) sağlık çalışanlarının içsel doyum alt boyutu puan ortalamalarına göre anlamli şekilde daha yüksek bulunmuştur (sirasıyla; $p=.001$; $p=0.012$).

Çizelge 4.10’da yapılan görev değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık açısından elde edilen puan ortalamaları bakımından fark olup-olmadığını test etmek için Kruskal Wallis-H Testi yapılmıştır. Görev değişkeni bakımından örgütsel bağlılık toplam puanında ve duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamli fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Buna ek olarak, iş doyumunu toplam puanı ve alt boyutlarının göreve göre anlamli bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı da Kruskal Wallis-H Testi aracılığıyla incelenmiştir. İş doyumunu toplam puan ortalamasının göreve göre farklılaştığı saptanmıştır ($X^2=24,481$, $p<0.05$). Hangi görevler arasında anlamli farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, hekimlerin iş doyumunu toplam puanı ortalamalarının ($M=191,57$), yardımcı sağlık personeli ($M=119,99$) ve teknisyen/teknikerlerin ($M=106,64$) iş doyumunu toplam puan ortalamalarına göre anlamli şekilde daha yüksek bulunmuştur (sirasıyla; $p<.001$; $p<.001$). İçsel doyum alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde hekimlerin içsel doyum alt boyutu puanı ortalamalarının ($M=193,04$), teknisyen/tekniker ($M=107,24$) ve yardımcı sağlık personeli ($M=119,21$) sağlık çalışanlarının içsel doyum alt boyutu puan ortalamalarına göre anlamli şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür (sirasıyla; $p<.001$; $p<.001$). Dışsal doyum alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında ise benzer şekilde hekimlerin dışsal doyum alt boyutu puanı ortalaması ($M=187,09$), teknisyen/tekniker ($M=108,25$) ve yardımcı sağlık

personeli ($M=122,16$) sağlık çalışanlarının içsel doyum alt boyutu puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur (sırasıyla; $p=.001$; $p=0.012$).

Çizelge 13. Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Yaptıkları Görevler Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.

Boyutlar	Görev	N=275	Sıra Ortalaması	x ²	df	p
Örgütsel Bağlılık	Hekim	23	150,96	5,109	5	0,403
	Hemşire	24	125,92			
	Teknisyen/Tekniker	52	123,08			
	Yard. Sağlık Personeli	63	132,82			
	İdari Personel	16	140,22			
	Diğer	97	148,92			
Duygusal Bağlılık	Hekim	23	153,98	9,249	5	0,100
	Hemşire	24	121,60			
	Teknisyen/Tekniker	52	126,71			
	Yard. Sağlık Personeli	63	122,17			
	İdari Personel	16	149,53			
	Diğer	97	152,70			
Devam Bağlılığı	Hekim	23	125,98	2,504	5	0,776
	Hemşire	24	138,83			
	Teknisyen/Tekniker	52	125,96			
	Yard. Sağlık Personeli	63	142,82			
	İdari Personel	16	140,31			
	Diğer	97	143,59			
Normatif Bağlılık	Hekim	23	166,91	6,949	5	0,224
	Hemşire	24	127,48			
	Teknisyen/Tekniker	52	121,93			
	Yard. Sağlık Personeli	63	131,87			
	İdari Personel	16	143,38			
	Diğer	97	145,45			

Çizelge 13. (devamı) ağılık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Yaptıkları Görevler Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.

Boyutlar	Görev	N=275	Sıra Ortalaması	x ²	df	p
İş Doyumu	Hekim	23	191,57	24,481	5	0,000
	Hemşire	24	148,85			
	Teknisyen/Tekniker	52	106,64			
	Yard. Sağlık Personeli	63	119,99			
	İdari Personel	16	151,06			
	Diğer	97	148,96			
İçsel Doyum	Hekim	23	193,04	25,170	5	0,000
	Hemşire	24	154,85			
	Teknisyen/Tekniker	52	107,24			
	Yard. Sağlık Personeli	63	119,21			
	İdari Personel	16	149,69			
	Diğer	97	147,54			
Dışsal Doyum	Hekim	23	187,09	21,205	5	0,000
	Hemşire	24	141,02			
	Teknisyen/Tekniker	52	108,25			
	Yard. Sağlık Personeli	63	122,16			
	İdari Personel	16	154,59			
	Diğer	97	149,11			

Çizelge 4.11’de aylık gelir değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık açısından elde edilen puan ortalamaları bakımından fark olup-olmadığını test etmek için Kruskal Wallis-H Testi yapılmıştır.

Aylık gelir bakımından örgütsel bağlılık toplam puan ortalamasının anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır ($X^2= 14,452$, $p=.001$). Hangi gelir düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuca göre, geliri giderine göre az olanların örgütsel bağlılık puan ortalaması ($M=119,36$), geliri giderine eşit olanların örgütsel bağlılık puan ortalamasına ($M=157,38$) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p<.001$). Duygusal bağlılık alt boyutuna bakıldığında geliri giderine

göre az olanların puan ortalamasının ($M=117,19$), geliri giderine eşit olanların puan ortalamasına ($M=158,14$) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p<.001$). Devam bağıllığı alt boyutunda ise geliri giderine göre fazla olanların örgütsel bağıllık puan ortalaması ($M=114,61$), geliri giderine eşit olanların puan ortalamasına ($M=149,98$) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p=.034$). Normatif bağıllık alt boyutunda ise geliri giderine göre az olanların puan ortalaması ($M=120,48$), geliri giderine eşit olanların puan ortalamasına ($M=154,42$) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p=.001$).

Buna ek olarak, iş doyumu toplam puanı ve alt boyutlarının aylık gelir düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı da Kruskal Wallis-H Testi aracılığıyla incelenmiştir. İş doyumu toplam puan ortalamasının aylık gelire göre farklılaştığı saptanmıştır ($X^2=25,410$, $p<.001$). Hangi gelir düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuca göre, geliri giderine göre az olanların iş doyumu puan ortalaması ($M=111,96$), geliri giderine eşit olanların iş doyumu puan ortalamasına ($M=162,87$) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p<.001$). İçsel doyum alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde geliri giderine göre az olanların içsel doyum puan ortalaması ($M=109,52$), geliri giderine eşit olanların puan ortalamasına ($M=165,26$) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p<.001$). Dışsal doyum alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında ise benzer şekilde geliri giderine göre az olanların dışsal doyum puan ortalaması ($M=115,07$), geliri giderine eşit olanların puan ortalamasına ($M=159,63$) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p<.001$). Geliri giderin fazla olanlar ile geliri giderinden az ve geliri giderine eşit olan gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır.

Çizelge 14. Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Yaptıkları Aylık Gelir Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.

Boyutlar	Aylık Gelir	N=275	Sıra Ortalaması	x2	df	p
Örgütsel Bağlılık	Gelirim giderimden az	121	119,36	14,452	2	0,001
	Gelirim giderime eşit	127	157,38			
	Gelirim giderimden fazla	27	130,39			
Duygusal Bağlılık	Gelirim giderimden az	121	117,19	16,624	2	0,000
	Gelirim giderime eşit	127	158,14			
	Gelirim giderimden fazla	27	136,54			
Devamlılık Bağlılığı	Gelirim giderimden az	121	130,65	6,397	2	0,041
	Gelirim giderime eşit	127	149,98			
	Gelirim giderimden fazla	27	114,61			
Normatif Bağlılık	Gelirim giderimden az	121	120,48	11,400	2	0,003
	Gelirim giderime eşit	127	154,42			
	Gelirim giderimden fazla	27	139,28			
İş Doyumu	Gelirim giderimden az	121	111,96	25,410	2	0,000
	Gelirim giderime eşit	127	162,87			
	Gelirim giderimden fazla	27	137,70			
İçsel Doyum	Gelirim giderimden az	121	109,52	30,490	2	0,000
	Gelirim giderime eşit	127	165,26			
	Gelirim giderimden fazla	27	137,43			
Dışsal Doyum	Gelirim giderimden az	121	115,07	19,495	2	0,000
	Gelirim giderime eşit	127	159,63			
	Gelirim giderimden fazla	27	139,02			

Çizelge 4.12’de çocuk sayısı değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık açısından elde edilen puan ortalamaları bakımından fark olup olmadığını test etmek için Kruskal Wallis-H Testi yapılmıştır.

Çocuk sayısı değişkeni bakımından örgütsel bağlılık toplam puanında ve duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$).

Buna ek olarak, iş doyumu toplam puanı ve alt boyutlarının çocuk sayısına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı da Kruskal Wallis-H Testi aracılığıyla incelenmiştir. İş doyumu toplam puan ortalamasının çocuk sayısına göre farklılaştığı saptanmıştır ($X^2=11,492$, $p=.009$). Hangi gruplar arasında anlamlı farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuca göre, hiç çocuğu olmayanların iş doyumu puan ortalaması ($M=125,56$), bir çocuğu olanların iş doyumu puan ortalamasına ($M=165,62$) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p=.002$). İçsel doyum alt boyutu puan ortalamaları incelendiğinde hiç çocuğu olmayanların içsel doyum puan ortalaması ($M=124,75$), bir çocuğu olanların iş doyumu puan ortalamasına ($M=163,91$) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p=.002$). Dışsal doyum alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında ise benzer şekilde hiç çocuğu olmayanların içsel doyum puan ortalaması ($M=127,01$), bir çocuğu olanların iş doyumu puan ortalamasına ($M=165,69$) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p=.003$).

Çizelge 15. Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Çocuk Sayısı Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.

Boyutlar	Çocuk Sayısı	N=275	Sıra Ortalaması	x2	df	p
Örgütsel Bağlılık	Yok	167	131,99	2,436	3	0,487
	1 çocuk	59	147,33			
	2 çocuk	39	147,47			
	3 çocuk veya daha fazla	19	146,87			
Duygusal Bağlılık	Yok	167	128,01	6,910	3	0,075
	1 çocuk	59	155,13			
	2 çocuk	39	150,00			
	3 çocuk veya daha fazla	19	156,13			
Devam Bağlılığı	Yok	167	140,59	0,587	3	0,899
	1 çocuk	59	135,49			
	2 çocuk	39	130,53			
	3 çocuk veya daha fazla	19	137,16			

Çizelge 15. (devamı) Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Çocuk Sayısı Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.

Boyutlar	Çocuk Sayısı	N=275	Sıra Ortalaması	x ²	df	p
Normatif Bağlılık	Yok	167	130,20	5,093	3	0,165
	1 çocuk	59	147,38			
	2 çocuk	39	159,08			
	3 çocuk veya daha fazla	19	138,63			
İş Doyumu	Yok	167	125,56	11,492	3	0,009
	1 çocuk	59	165,62			
	2 çocuk	39	151,47			
	3 çocuk veya daha fazla	19	147,05			
İçsel Doyum	Yok	167	124,75	12,262	3	0,007
	1 çocuk	59	163,91			
	2 çocuk	39	154,31			
	3 çocuk veya daha fazla	19	152,82			
Dışsal Doyum	Yok	167	127,01	9,977	3	0,019
	1 çocuk	59	165,69			
	2 çocuk	39	148,60			
	3 çocuk veya daha fazla	19	140,00			

Çizelge 4.13'te toplam çalışma süresi değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık açısından elde edilen puan ortalamaları bakımından fark olup- olmadığını test etmek için Kruskal Wallis-H Testi yapılmıştır.

Toplam çalışma süresi değişkeni bakımından örgütsel bağlılık toplam puanında ve devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Duygusal bağlılık alt boyutu puan ortalamalarında ise toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır ($X^2= 11,886$, $p=0.018$). Hangi gruplar arasında anlamlı farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuca göre, 1-5 yıl arasında çalışanların duygusal bağlılık puan ortalaması ($M=118,60$), 11-15 yıl arasında çalışan ($M=158,07$) ve 21 yıl ve üzerinde çalışan ($M=173,47$) puan

ortalamlarına göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur (sırasıyla; $p=.006$; $p=.013$).

Buna ek olarak, iş doyumu toplam puanı ve alt boyutlarının toplam çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı da Kruskal Wallis-H Testi aracılığıyla incelenmiştir. İş doyumu toplam puan ortalamasının toplam çalışma süresine göre farklılaştığı saptanmıştır ($X^2=14,623$, $p=.006$). Hangi gruplar arasında anlamlı farklılaşma olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuca göre, 1-5 yıl arasında çalışan bireylerin iş doyumu puan ortalaması ($M=111,52$), 6-10 yıl ($M=151,49$) arasında çalışan bireylere göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ($p=.007$). İçsel doyum alt boyutu puan ortalaması incelendiğinde 1-5 yıl arasında çalışan bireylerin içsel doyum puan ortalamasının ($M=116,19$), 6-10 yıl ($M=148,57$) arasında çalışan bireylere göre anlamlı şekilde daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p=.006$). Dışsal doyum alt boyutu puan ortalamasına bakıldığında ise 1-5 yıl arasında çalışan bireylerin iş doyumu puan ortalamasının ($M=109,26$), 6-10 yıl ($M=151,20$) ve 16-20 yıl ($M=157,65$) arasında çalışan bireylere göre anlamlı şekilde daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla; $p<.001$; $p=.002$).

Çizelge 16. Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Toplam Çalışma Süresi Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.

Boyutlar	Top. Çalışma Süresi	N=275	Sıra Ortalaması	x2	df	p
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	89	120,15	7,097	4	0,131
	6-10 yıl	91	141,31			
	11-15 yıl	45	152,31			
	16-20 yıl	34	145,75			
	21 yıl veya daha fazla	15	154,23			
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	89	118,60	11,886	4	0,018
	6-10 yıl	91	136,15			
	11-15 yıl	45	158,07			
	16-20 yıl	34	147,50			
	21 yıl veya daha fazla	15	173,47			

Çizelge 16. (devamı) Sağlık Çalışanlarının Puan Ortalamalarını Toplam Çalışma Süresi Bakımından İncelemek İçin Yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonuçları.,

Boyutlar	Top. Çalışma Süresi	N=275	Sıra Ortalaması	x2	df	p
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	89	131,67	1,664	4	0,797
	6-10 yıl	91	139,10			
	11-15 yıl	45	145,94			
	16-20 yıl	34	131,54			
	21 yıl veya daha fazla	15	150,53			
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	89	118,30	8,745	4	0,068
	6-10 yıl	91	145,73			
	11-15 yıl	45	148,37			
	16-20 yıl	34	154,21			
	21 yıl veya daha fazla	15	131,03			
İş Doyumu	1-5 yıl	89	111,52	14,623	4	0,006
	6-10 yıl	91	151,49			
	11-15 yıl	45	143,81			
	16-20 yıl	34	154,91			
	21 yıl veya daha fazla	15	148,40			
İçsel Doyum	1-5 yıl	89	116,19	9,870	4	0,043
	6-10 yıl	91	148,57			
	11-15 yıl	45	142,47			
	16-20 yıl	34	152,29			
	21 yıl veya daha fazla	15	148,33			
Dışsal Doyum	1-5 yıl	89	109,26	17,158	4	0,002
	6-10 yıl	91	151,20			
	11-15 yıl	45	146,88			
	16-20 yıl	34	157,65			
	21 yıl veya daha fazla	15	148,13			

1. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Ortalama Puanlarının Değerlendirmeleri

a. Örgütsel Bağlılık (Duygusal Bağlılık) Boyutu Açısından Değerlendirme

Örgütsel bağlılık duygusal bağlılık alt boyutuna ait 6 adet soru 5’li likert tipi kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), ne katılıyorum ne katılmıyorum (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde yanıtlanmıştır. Soruları şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.
2. Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.
3. Kurumuma karşı güçlü bir ‘aitlik’ duygusu hissetmiyorum
4. Bu kuruma karşı ‘duygusal bağlılık’ hissetmiyorum.
5. Bu kurumda kendimi ‘ailenin bir parçası’ gibi hissetmiyorum.
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.

Çizelge 4.14 incelendiğinde; örgütsel bağlılığı (duygusal bağlılık) değerlendirmek amacıyla sorulan sorulardan 6.sorunun en yüksek ortalamaya ve 6.sorunun ise en düşük puana sahip olduğu görülmektedir. Araştırma yapılan kurumdaki sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık) açısından kuruma bağlılıklarının yüksek olduğu ancak geçiş için değerlendirilebilecek başka bir kurum olduğunda da o kuruma geçebilecekleri görülmektedir.

Çizelge 17. Sağlık Çalışanların Örgütsel Bağlılık (Duygusal Bağlılık) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
1	275	3,36	1,039	1,00	5,00
2	275	3,52	0,933	1,00	5,00
3	275	3,42	0,980	1,00	5,00
4	275	3,48	1,015	1,00	5,00
5	275	3,50	0,971	1,00	5,00
6	275	3,34	0,935	1,00	5,00

b. Örgütsel Bağlılık (Devamlılık Bağlılığı) Boyutu Açısından Değerlendirme

Örgütsel bağlılığın devamlılık bağlılığı alt boyutu 6 soruya 5’li likert tipi ölçek ile yanıt verilmiştir. Soruları şu şekilde sıralayabiliriz:

7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istekten ziyade gerekliliktir.
8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.
9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.

10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.
12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.

Çizelge 4.15 incelendiğinde; örgütsel bağlılığı (devam bağlılığı) değerlendirmek amacıyla sorulan sorulardan **7. sorunun** en yüksek ortalamaya ve **12. sorunun ise** en düşük puana sahip olduğu görülmektedir. Araştırma yapılan kurumdaki sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık (devam bağlılığı) açısından kurumda kalmaya çok önem verdiklerini ama bu kurumdan ayrılmaları halinde de yaşamlarının alt-üst olmayacağını söyleyebiliriz.

Çizelge 18. Sağlık Çalışanların Örgütsel Bağlılık (Devam Bağlılığı) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
7	275	3,63	0,928	1,00	5,00
8	275	3,52	0,960	1,00	5,00
9	275	3,49	0,979	1,00	5,00
10	275	3,46	0,944	1,00	5,00
11	275	3,41	0,952	1,00	5,00
12	275	3,30	1,014	1,00	5,00

c. Örgütsel Bağlılık (Normatif Bağlılık) Boyutu Açısından Değerlendirme

Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık alt boyutunu değerlendirmek toplam 6 soru 5’li likert ölçeğine göre yanıtlanmıştır. Bu soruları şu şekilde sıralayabiliriz:

13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.
14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.
15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.

17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.

18. Bu kuruma çok şey borçluyum.

Çizelge 4.16 incelendiğinde; örgütsel bağlılığı (normatif bağlılık) değerlendirmek amacıyla sorulan sorulardan **17. sorunun** en yüksek ortalamaya ve **13. sorunun** ise en düşük puana sahip olduğu görülmektedir. Araştırma yapılan kurumdaki sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık (normatif bağlılık) açısından kurum değiştirmeyi uygun bulmadıkları ancak kurum değiştirmeleri durumunda da kendilerinin suçlu hissetmeyecekleri söylenebilir.

Çizelge 19. Sağlık Çalışanların Örgütsel Bağlılık (Normatif Bağlılık) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
13	275	3,13	1,090	1,00	5,00
14	275	3,35	0,952	1,00	5,00
15	275	3,29	0,964	1,00	5,00
16	275	3,39	0,939	1,00	5,00
17	275	3,41	0,971	1,00	5,00
18	275	3,33	0,954	1,00	5,00

d. İş Doyumu (İçsel Doyum) Boyutu Açısından Değerlendirme

İş doyumunun içsel doyum alt boyutunu değerlendirmek toplam 12 soru 5’li likert ölçeğine göre yanıtlanmıştır. Bu soruları şu şekilde sıralayabiliriz:

1. İşim, beni her zaman memnun ediyor.
2. İşim, bana tek başına çalışma olanağı sağlıyor.
3. İşim, bana ara sıra değişik işler yapabilme şansı sağlıyor.
4. İşim, bana toplumda saygın bir kişi olmamı sağlıyor.
7. İşim, vicdanıma aykırı olmayan işler yapabilmemi sağlıyor.
8. İşim, bana sabit bir iş güvencesi sağlıyor.
9. İşim, bana başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı sağlıyor.
10. İşim, bana başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansı sağlıyor.

11. İşim, bana kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı sağlıyor.

15. İşim, bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği sağlıyor.

16. İşim, bana kendi yeteneklerimi kullanma şansı sağlıyor.

20. İşimde, yaptıklarım karşılığında başarı hissi duyuyorum.

Çizelge 4.17 incelendiğinde; örgütsel bağlılığı (normatif bağlılık) değerlendirmek amacıyla sorulan sorulardan **9. sorunun** en yüksek ortalamaya ve **15. sorunun** ise en düşük puana sahip olduğu görülmektedir. Kurumdaki çalışanların genel olarak içsel doyuma ulaştıkları söylenebilir.

Çizelge 20. Sağlık Çalışanların İş Doyumu (İçsel Doyum) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
1	275	3,32	1,067	1,00	5,00
2	275	3,48	1,023	1,00	5,00
3	275	3,35	1,075	1,00	5,00
4	275	3,55	1,022	1,00	5,00
7	275	3,41	1,115	1,00	5,00
8	275	3,41	1,068	1,00	5,00
9	275	3,63	1,015	1,00	5,00
10	275	3,55	1,029	1,00	5,00
11	275	3,53	1,068	1,00	5,00
15	275	3,12	1,195	1,00	5,00
16	275	3,31	1,122	1,00	5,00
20	275	3,37	1,101	1,00	5,00

e. İş Doyumu (Dışsal Doyum) Boyutu Açısından Değerlendirme

İş doyumunun içsel doyum alt boyutunu değerlendirmek toplam 8 soru 5’li likert ölçeğine göre yanıtlanmıştır. Bu soruları şu şekilde sıralayabiliriz:

5) Yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzından memnunum.

6) Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden memnunum.

12) İşim ile ilgili verilen kararlar uygulamaya konuluyor.

- 13) Yaptığım iş karşılığında uygun bir ücret alıyorum.
- 14) İşim, bana terfi olanakları sağlıyor.
- 17) İşim, bana uygun çalışma şartları sağlıyor.
- 18) İşimdeki çalışma arkadaşlarım birbirleri ile iyi anlaşıyor.
- 19) İşimde, yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir ediliyorum.

Çizelge 4.18 incelendiğinde; örgütsel bağlılığı (normatif bağlılık) değerlendirmek amacıyla sorulan sorulardan **5. sorunun** en yüksek ortalamaya ve **14. sorunun** ise en düşük puana sahip olduğu görülmektedir. Kurumdaki çalışanların genel olarak dışsal doyuma ulaştıkları söylenebilir

Çizelge 21. Sağlık Çalışanların İş Doyumu (Dışsal Doyum) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
5	275	3,48	2,689	1,00	5,00
6	275	3,26	1,122	1,00	5,00
12	275	3,32	1,121	1,00	5,00
13	275	3,14	1,249	1,00	5,00
14	275	2,95	1,206	1,00	5,00
17	275	3,13	1,121	1,00	5,00
18	275	3,43	1,073	1,00	5,00
19	275	3,19	1,176	1,00	5,00

f. Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Alt Boyutları Ortalamaları

Çizelge 4.19 incelendiğinde; araştırma yapılan kurumdaki sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ortalamasının 61,34 (%68) ve iş doyumu ortalamasının ise 66,93 (%66) olduğu görülmektedir. Bu durumda da personelin örgütsel bağlılık ve iş doyumunun ortalamasının üzerinde olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Çizelge 22. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Ortalamaları

	Örgütsel Bağlılık Ortalaması	İş Doyumu Ortalaması
N	275	275
Ortalama	61,34	66,93
Standart Sapma	11,06	16,45
Minimum	18,00	26,00
Maximum	87,00	100,00

Çizelge 4.20 incelendiğinde; araştırma yapılan kurumdaki sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık puanlarının ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir.

Çizelge 23. Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı ve Normatif Bağlılık Puanları Tablosu

	Duygusal Bağlılık Puanı	Devamlılık Bağlılığı Puanı	Normatif Bağlılık Puanı
N	275	275	275
Ortalama	20,63	20,80	19,90
Standart Sapma	4,24	4,17	4,37
Minimum	6,00	6,00	6,00
Maximum	30,00	30,00	30,00

Çizelge 4.21 incelendiğinde; araştırma yapılan kurumdaki sağlık çalışanlarının içsel ve dışsal doyum puanlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 24. İçsel ve Dışsal Doyum Puanları Tablosu

	İçsel Doyum Puanı	Dışsal Doyum Puanı
N	275	275
Ortalama	41,02	25,91
Standart Sapma	9,46	7,77
Minimum	16,00	8,00
Maximum	60,00	40,00

E. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişki veri normal bir dağılım göstermediğinden Spearman's rho Korelasyon analizi ile sınanmıştır. Analiz sonucunda iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ($r=0.701$) ilişki olduğu görülmüştür ($p=0.000$). Bu sonuç sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık arttığında iş doyumunun da arttığını göstermektedir (Çizelge 4.22).

Örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik alt boyutların birbirleriyle olan ilişkileri incelendiğinde ise duygusal bağlılık alt boyutunun, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutuyla pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir (sırasıyla; $r=0.552$ $p<0.001$; $r=0.619$ $p<0.001$). Buna ek olarak, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutu arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusudur ($r=.629$ $p<0.001$). Ayrıca örgütsel bağlılık toplam puanı ve duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır ($r=.843$ $p<0.001$; $r=.831$ $p<0.001$; $r=.871$ $p<0.001$).

İş doyumu ölçeğine yönelik alt boyutların birbirleriyle olan ilişkileri incelendiğinde içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r=.872$ $p<0.001$). İçsel ve dışsal doyum alt boyutları ile iş doyumu toplam puanı arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır (sırasıyla; $r=.967$ $p<0.001$; $r=.962$ $p<0.001$).

Örgütsel bağlılık alt boyutlarından birisi olan duygusal bağlılık ile içsel ve dışsal doyum alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur (sırasıyla; $r=.592$ $p<0.001$; $r=.569$ $p<0.001$).

Devam bağlılığı ile içsel ve dışsal doyum alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla; $r=.531$ $p<0.001$; $r=.480$ $p<0.001$).

Normatif bağlılık ile içsel ve dışsal doyum alt boyutları arasında ise benzer şekilde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (sırasıyla; $r=.656$ $p<0.001$; $r=.629$ $p<0.001$).

Çizelge 25. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Korelasyon Analizi

			Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	ÖB Toplam	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İD Toplam
Spearman's rho	Duygusal Bağlılık	r	1	.552**	.619**	.843**	.592**	.569**	.606**
		p		.000	.000	.000	.000	.000	.000
		N	275	275	275	275	275	275	275
	Devam Bağlılığı	r	.552**	1	.629**	.831**	.531**	.480**	.534**
		p	.000		.000	.000	.000	.003	.000
		N	275	275	275	275	275	275	275
	Normatif Bağlılık	r	.619**	.629**	1	.871**	.656**	.629**	.670**
		p	.000	.000		.000	.000	.000	.000
		N	275	275	275	275	275	275	275
	ÖB Toplam	r	.843**	.831**	.871**	1	.687**	.654**	.701**
		p	.000	.000	.000		.000	.000	.000
		N	275	275	275	275	275	275	275
	İçsel Doyum	r	.592**	.531**	.656**	.687**	1	.872**	.967**
		p	.000	.000	.000	.000		.000	.000
		N	275	275	275	275	275	275	275
	Dışsal Doyum	r	.569**	.480**	.629**	.654**	.872**	1	.962**
		p	.000	.003	.000	.000	.000		.000
		N	275	275	275	275	275	275	275
	İD Toplam	r	.606**	.534**	.670**	.701**	.967**	.962**	1
		p	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		N	275	275	275	275	275	275	275

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



V.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

A. Tartışma

Yapılan araştırmada; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, görev, çocuk sayısı ve toplam çalışma süresi özellikleri bakımından örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yaş değişkenine göre ise duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyumunu düzeyi incelendiğinde ise iş doyumunu toplam puanının ve içsel doyum alt boyutunun, cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaş, eğitim düzeyi, görev, çocuk sayısı ve toplam çalışma süresine göre iş doyumunu toplam puanı ve alt boyutlarının tümünün anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur.

Aylık gelir değişkeni bakımından ise örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları ile iş doyumunu toplam puanı ve alt boyutlarının anlamlı şekilde farklılaştığı elde edilen bulgular arasındadır.

Örgütsel bağlılığa ilişkin elde edilen bulgulara bakıldığında örgütsel bağlılığın genel olarak demografik değişkenlere göre farklılık göstermediği görülmektedir. Bu durumun, örgütsel bağlılığın cinsiyet ya da medeni durum gibi bireysel özelliklerden daha çok iş koşulları, maaş, kurum içinde baskı görüp görmemesi gibi çevresel faktörlerle ilişkili olduğu için ortaya çıktığı düşünülmektedir. Örneğin, kurum içinde yönetim tarafından ayrıştırma ya da dışlanma yapılmadan herkesi kabul edici bir yaklaşım söz konusu ise kadın ya da erkek fark etmeksizin tüm çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi yükselebilmektedir. Dolayısıyla araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ve demografik değişkenler arasında elde edilen bulguların mantıklı gözüktüğü ifade edilebilmektedir. Bununla birlikte, yapılan tez çalışmasında yaş arttıkça duygusal

ve normatif bağıllık düzeyinin de yükseldiği sonucu görülmektedir. Bu sonucun yaşlı bireylerin kuruma daha fazla aidiyet duygusu besleyebileceği için ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Örgütsel bağıllığa yönelik tüm bu araştırma bulgularının hastane yönetimi için oldukça değerli olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Çünkü böylelikle hastane yönetimi, çalışanlarının performansını artırmak için bireysel özellikleri yerine iş koşullarını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapabilir ve istediği sonuçlara ulaşabilir.

Örgütsel bağıllık ve iş doyumu arasındaki ilişkiye bakıldığında ise pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu sonuç araştırmacı tarafından beklenen bir sonuçtur. Çünkü bireyin iş yaşamından elde ettiği tatmin birçok çevresel faktöre bağlıdır. Bu faktörler arasında kazanılan ücret, iş arkadaşlarıyla olan uyum ve yönetim tarafından zorbalığa maruz kalıp kalmama gibi faktörler vardır. Fakat bu faktörler daha geniş bir perspektiften değerlendirildiğinde her birinin bireyin kuruma yönelik aidiyetini ve bağıllığını etkilediğini söylemek mümkündür. Bu nedenle iş doyumu ve örgütsel bağıllık arasında bulunan pozitif yönlü ilişki araştırmacı tarafından mantıklı olarak görülmektedir.

Yapılan tez çalışması ile ilgili benzer çalışmalar incelendiğinde araştırma bulgularının literatür tarafından desteklendiğini söylemek mümkündür. Örneğin, Taşkın ve Dilek (2010) yaptıkları araştırmada örgütsel güven ve bağıllığın çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemişlerdir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, örgütsel bağıllık toplam puanı ve duygusal, devamlılık ve normatif bağıllığın cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Aynı çalışmada örgütsel bağıllık düzeyi toplam puanı ve alt boyutlarının medeni duruma göre farklılaşmadığı da saptanmıştır.

Gerçekleştirilen diğer bir araştırmada eğitim düzeyine göre örgütsel bağıllığın farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir (Şener, 2013). Bu araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağıllığın eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Akyol ve arkadaşlarının (2013) yaptığı diğer bir araştırmada ise yapılan göreve göre örgütsel bağıllık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı

araştırılmaktadır. Bu araştırmanın sonucuna göre, yapılan göreve göre örgütsel bağlılık düzeyinin farklılaşmadığı bulunmuştur.

Gayipov (2014) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın çocuk sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş ve çocuk sayısına göre örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutlarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Bektaşoğlu ve Şengün (2020) yaptıkları çalışmada ise sağlık sektöründe çalışan bireylerin toplam çalışma süresine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemişlerdir. Bu araştırma sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları toplam çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır.

Kurşunoğlu ve Tanrıöğen (2010) gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyutunun yaşa göre farklılaştığı rapor edilmiştir. Durna ve Eren'in (2011) yaptığı çalışmada ise normatif bağlılık alt boyutunun yaşa göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aylık gelir değişkenine göre örgütsel bağlılığın farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen çalışmalara bakıldığında örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutlarının aylık gelire göre anlamlı şekilde farklılaştığını görmek mümkündür (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013).

Özetle, yukarıda belirtilen tüm araştırmalar birlikte dikkate alındığında yapılan tez çalışmasında elde edilen bulgular ile literatürde daha önce yapılan araştırma sonuçlarının uyumlu olduğu söylemek mümkündür. Bu nedenle gerçekleştirilen tez çalışmasının literatür tarafından desteklendiği ifade edilebilir. Yapılan araştırma sonuçları ile literatür bulgularının paralel yönde olmasının temel nedeninin benzer değişkenlerle ve örneklem gruplarıyla çalışılmış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık için geçerli olan bu durum aynı zamanda iş doyumu için de geçerlidir. Örneğin, Tunç (2013) yaptığı çalışmada içsel doyum alt boyutunun cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan diğer bir çalışmada Filiz (2014), evli ve bekar bireyler arasında iş doyumu düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Bu araştırma sonucuna göre medeni duruma göre içsel doyum alt boyutunun farklılaştığı rapor edilmiştir.

Sevimli ve İşcan (2005) yaptıkları araştırmada ise bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu incelemişler ve yaşın iş doyumunu üzerinde etkili olan bir faktör olduğunu raporlamışlardır.

Erşan ve arkadaşlarının (2013) yaptığı araştırmada sağlık çalışanlarının eğitim düzeyine göre iş doyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, eğitim düzeyine göre iş doyumunu toplam puanı ve alt boyutlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir.

Kaya ve Oğuzöncül (2016) yaptığı araştırmada ise yapılan göreve ve çocuk sayısına göre iş doyumunun anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemişlerdir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, iş doyumunu hem yapılan göreve hem de çocuk sayısına göre anlamlı şekilde farklılaşma göstermektedir.

Öztürk ve Şahbudak (2015) yaptıkları araştırmada ise iş doyumunun çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş ve iş doyumunu düzeyinin çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan tez çalışmasında bulunan örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki pozitif yönlü ilişki literatürde birçok çalışma tarafından desteklenmektedir (Demirtaş, 2010; Gedik ve Üstüner, 2017; Meyer ve ark., 2002).

İş doyumuna ilişkin elde edilen bulgulara bakıldığında iş doyumunun genel olarak demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durumun, bireysel özelliklerin iş performansını etkilemesinden ve kendi becerilerini sorgulamasından dolayı bireyin içsel süreçleriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak, bireysel özelliklerin iş performansı üzerinde dezavantajlı bir durum yaratabilmesinden dolayı iş arkadaşları ya da yönetim tarafındaki memnuniyetsizliğinde dışsal doyumunu etkileyebileceği şeklinde yorumlanmaktadır. Örneğin, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin daha düşük olan bireylere göre, kendi becerilerine daha fazla güvenmesi kaynaklı içsel doyumunun ve başardığı işlerden dolayı çevresinden takdir görmesinin ise dışsal doyumunun yükseldiği düşünülebilir. Ayrıca elde edilen bu bulguların hastane yönetimi açısından da önemli olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Çünkü bu sonuçlar sayesinde iş doyumunu açısından dezavantajlı olan gruplar tespit edilebilir ve iş doyumlarının artırılıp, iş performansının yükselmesi sağlanabilir.

Yabancı alanyazın incelendiğinde de yapılan tez çalışması ile benzer bulguların olduğu görülmektedir. Örneğin, Mackay (2018) yaptığı araştırmada örgütlere karşı duygusal bağlılığın yaş ilerledikçe arttığını rapor etmiştir.

Gerçekleştirilen diğer bir araştırmada Chegini ve arkadaşları (2019) örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelemişlerdir. Bu araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Li ve Tang (2018) yaptığı çalışmada iş görenlerin çalışma süresi arttıkça iş doyumunun da arttığı saptanmıştır.

Wang ve arkadaşlarının (2020) yaptığı çalışmada ise örgütsel bağlılığın çocuk sayısına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Webber ve Rogers (2018) gerçekleştirdiği araştırmada kadınlar ve erkekler arasında iş doyumunu düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemişler ve kadınların iş doyumunu düzeyinin erkeklere göre daha düşük olduğunu bulmuşlardır.

Beloor ve arkadaşları (2020) yaptığı araştırmada ise daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan bireylerin daha fazla iş doyumuna sahip olduğu sonucunu rapor etmişlerdir. Tüm bu sonuçlar yapılan tez çalışmasının bulguları ile benzerlik göstermektedir. Buna bağlı olarak, tez kapsamında elde edilen bulguların yabancı alanyazın tarafından desteklendiğini söylemek mümkündür.

Yukarıda belirtilen tüm araştırmalar birlikte dikkate alındığında yapılan tez çalışmasında elde edilen bulgular ile literatürde daha önce yapılan araştırma sonuçlarının uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle gerçekleştirilen tez çalışmasının literatür tarafından desteklendiği ifade edilebilir. Araştırma sonuçları ile literatür bulguları arasında ortaya çıkan bu uyumun daha önceki araştırmacıların da benzer konularla ve değişkenlerle çalışmış olmasından kaynaklı olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, araştırma kapsamında hem örgütsel bağlılık hem de iş doyumuna yönelik elde edilen bulguların literatür ile paralellik gösterdiği ve önceki çalışma bulguları tarafından desteklendiğini söylemek mümkündür.

Çizelge 26. Hipotezlerin Kabul ve Red Çizelgesi

H	Tür	Hipotezler	Hipotez Kabul veya Red
H ₀₁	Ana hipotez	Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H ₀₂	Alt hipotez	Örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ile iş doyumunun alt boyutları (içsel ve dışsal doyum) arasında anlamlı ilişki vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H ₀₃	Alt hipotez	Cinsiyet, medeni durum, yaş, toplam çalışma süresi, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev, aylık gelir ve çocuk sayısına göre örgütsel bağlılık düzeyi farklılaşmaktadır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H ₀₄	Alt hipotez	Cinsiyet, medeni durum, yaş, toplam çalışma süresi, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev, aylık gelir ve çocuk sayısına göre iş doyumu düzeyi farklılaşmaktadır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H ₀₅	Alt hipotez	Cinsiyet, medeni durum, yaş ve toplam çalışma süresi, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev, aylık gelir ve çocuk sayısına göre örgütsel bağlılık alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) farklılaşmaktadır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H ₀₆	Alt hipotez	Cinsiyet, medeni durum, yaş ve toplam çalışma süresi, eğitim durumu, çalışılan kurumdaki görev, aylık gelir ve çocuk sayısına göre iş doyumu alt boyutları (içsel ve dışsal doyum) farklılaşmaktadır.	Hipotez kabul edilmiştir.

Çizelge 4.23'te yapılan tez çalışması kapsamı bağlamında kurulan hipotezler ve bu hipotezlerin kabul ya da reddedildiği durum gösterilmektedir. Bu çizelgeye göre araştırmanın ana hipotezi (H₁) örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu nedenle araştırma hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. Buna ek olarak, araştırma kapsamında kurulan ilk alt hipotez (H₂), örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş doyumu alt boyutlarının arasında ilişkiler olduğunu öne sürmektedir. Yapılan ilişkisel analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş doyumu alt boyutları içsel ve dışsal alt boyutlar arasında pozitif yönde ilişkiler saptanmıştır. Bu

nedenle H_2 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. Diğer alt hipotezler (H_3 , H_4 , H_5 , H_6) ise örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları ile iş doyumu toplam puanı ve alt boyutlarının çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiğini iddia etmektedir. Yapılan Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testi analizi sonuçlarına göre, birçok demografik değişkenlere göre örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları ile iş doyumu toplam puanı ve alt boyutlarının anlamlı şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Bu nedenle bu alt hipotezlerin de kabul edildiği belirtilebilir.

B. Sonuç ve Öneriler

Yapılan araştırma ile sağlık kuruluşlarında görev yapan personelin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki ve bu değişkenlerin cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelemek istenmiştir. Bu amaçla Şanlıurfa'da özel bir hastanede görev yapan 275 sağlık personeli araştırmaya dahil edilmiştir. Bu çalışmada, öncelikle araştırmanın hangi çerçevede yürütüldüğünü ortaya koymak üzere araştırma konusu, araştırma sorusu, araştırma amacı, önemi ve sınırlılıkları, hipotezler ve yöntemle ilgili bilgilere giriş bölümüne yer verilmiştir. Ardından daha önce yapılmış çalışmalardan oluşan teorik ve kavramsal bir çerçeve oluşturmak üzere, iş doyumu ve örgütsel bağlılığa dair bir bölümde önceki çalışmaların sonuçları ele alınmıştır. Bu literatür taraması hem teorik ve kavramsal bir çerçeve sunmuş hem de yapılmış çalışmalarda alınan sonuçlara dayanan olgusal bir veri seti sağlamıştır. Son olarak ise çalışmanın asıl konusunu teşkil eden uygulamalı bölümde hipotezleri test etmek üzere çeşitli analizler yapılmıştır.

Bu bölümde ilk olarak demografik verilere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilerek betimsel analizler yapılmış ve örneklemimizin genel demografik yapısı irdelenmiştir. Ardından çalışmada kullanılan iş doyum ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu analizler sonucunda ölçeklerin alt bileşenleri belirlenmiş ve örgütsel bağlılık ölçeği; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç bileşene; iş doyum ölçeği ise içsel ve dışsal iş doyumu olmak üzere iki bileşene ayrılmıştır.

Elde edilen bulgular genel olarak sağlık personelinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin demografik değişkenlerine göre farklılaştığını göstermektedir. Yapılan tez çalışmasında sağlık personelinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin birçok süreçle ilgili olduğu bulunmuştur. Erkek ve evli sağlık çalışanlarının içsel doyum düzeyinin daha yüksek olduğu; daha yaşlı bireylerin bulundukları kurumla daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık geliştirdikleri ve işlerinden daha fazla doyum aldıkları; lisansüstü eğitim düzeyine sahip hekimlerin, sadece bir çocuğa sahip olanların ve daha fazla süre aynı kurumda çalışan personelin diğerlerine göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda daha fazla çalışma süresine sahip olan personelin daha yüksek duygusal bağlılık düzeyine sahip olduğuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Yapılan çalışma ile sağlık personelinin demografik özelliklerine göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili karşılaştırmalı ve somut bilgiler sunulmaktadır. Bununla birlikte, eğitim durumu değişkenlerinin gruplarının nicel anlamda daha eşit oranlarda tutularak yapılacak çalışmaların genellenebilirlik açısından kısıtlılığı ortadan kaldırılabileceği düşünülmektedir.

Gerçekleştirilen tez çalışması kapsamında yapılan literatür taraması ve elde edilen bulgular göz önüne alındığında gelecekte benzer konularda çalışma yapacak araştırmacılar ve alanda görev yapan uygulamacılar için şu öneriler yapılmaktadır:

- Gerçekleştirilen analizler sonucunda kadınların erkeklere göre içsel doyum düzeyinin daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu nedenle kadınların iş yaşamında içsel doyumunu ve motivasyonunu artırıcı çeşitli müdahale programlarının planlanması ve uygulanması önerilmektedir. Böylelikle kurum içinde kadınların çalışma performansının arttırılabileceği düşünülmektedir.
- Yapılan analizler sonucunda bekar personelin evlilere göre içsel doyum düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu nedenle bekar çalışanların iş performansını arttırıcı kurum içi ödüllerin verilmesi ve kurum içinde kendilerine uygun rol atamalarının yapılması önerilmektedir.

- Araştırmada çalışma süresi daha fazla olan personelin duygusal bağlılıklarının ve iş doyumlarının yeni başlayanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca bağlı olarak, deneyimli çalışanların yeni göreve başlamış çalışanlara rehberlik etmesini sağlayacak programların hazırlanması önerilmektedir.
- Benzer konularda çalışma yapacak araştırmacılar için veri toplama sürecinin online (çevrimiçi) gerçekleştirilmesi durumunda tüm ölçek maddelerinin tekrarlı bir şekilde kontrol edilmesi önerilmektedir. Online (çevrimiçi) veri toplama sürecinde ölçekler hazırlanırken araştırmacıdan kaynaklanan hatalar ortaya çıkabilir ve bu durum daha sonra fark edildiğinde veri toplama işlemi tekrarlanmak zorunda kalınabilir. Bu nedenle araştırmacıların veri toplama sürecinde tüm ölçek maddelerini tekrarlı bir şekilde kontrol edilmesi önerilmektedir.
- Yapılan çalışmada nicel yöntemler kullanılıp buna göre analizler gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda sağlık personelinin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerinin nasıl olduğu hakkında bilgi edinilmiştir. Bununla birlikte, benzer konuların nitel araştırmalarla da incelenebileceği ve bu nedenle ileride yapılacak çalışmalarda araştırmacıların yöntemsel açıdan nitel ve nicel yöntemleri birlikte kullanarak daha detaylı bilgi sağlayabileceği şeklinde düşünülmektedir.
- Sağlık sektöründe örgütsel güven iş doyum ve örgütsel bağlılığı birlikte artırıcı uygulama ve politikalar geliştirilmesi, hastane yönetimlerinin iş doyum, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel destek gibi yönetim ve organizasyon konularını bir bütün olarak ele alması önerilmektedir. Bu anlamda hastane personelinin kararlara katılımı, demokratik yönetim anlayışı, hastane yönetimlerinin daha otonom olması, çalışanların teşviki ve ödüllendirilmesi, açık ve dürüst yönetim anlayışı, personel ihtiyaçlarına öncelik gibi noktalar önem arz etmektedir. Ayrıca Sağlık Bakanlığı, kamu üniversiteleri ve özel vakıf üniversiteleri ile özel sektör hekimlerin ve hemşirelerin bağlılık ve iş doyumlarını artıracak politika ve uygulamaları iş birliği dahilinde geliştirmesi önerilmektedir.

- Sağlık ve hastane yönetimi noktasında yönetim ve organizasyon teması dahilinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu gibi konular üzerinde kapsamlı araştırmalara Türkiye sağlık sektöründe ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun için sağlık sektöründe başta hekimler olmak üzere personele ilişkin örgütsel davranış konularının göz ardı edilmemesi gerekmektedir.



VI. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

ULUSOY, H., & KILINÇ, Ö.Ü. (2019). “Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık (Teoriden Uygulamaya Bir Bakış)”. **Eğitim Yayınevi**.

MAKALELER

ALGÜL, R., YILMAZ, D., ÖZER, Ü., & KAYA, B. (2016). “Cerrahi ve Dahili Branş Hekimlerinde Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Değişkenler ve Tükenmişliğin İşe Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi”. **Klinik Psikiyatri Dergisi**, 19(4), 176-84.

AYDEN, C., & ÖZKAN, Ö. (2014). “Sağlık Çalışanlarının Kurumsal Güven ve Örgütsel Bağlılık Boyutları İtibariyle İncelenmesi; Malatya Devlet Hastanesi Sağlık Personeli Üzerine Bir Çalışma”. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 24(2), 151-167.

ALTUN, E. (2019). “Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. **Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi**, 1(2), 1-13.

AYDEN, C., & GÜNDOĞDU, G. (2020). “İş görenlerin Çalışma Yaşam Kalitesi Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Elazığ İli Sağlık Çalışanları Örnek Uygulaması”. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 30(1),

ARSLAN, M. (2018). “Özel Sektör Motivasyon Araçlarının Türk Kamu Sektöründe Uygulanabilirliği”. **Sayıştay Dergisi**, (109),

ARSLAN, R., & DEMİRCİ, K. (2015). “Örgütlerde Öğrenen Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Kamu Kurumunda Bir Uygulama”. **Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (43).

- AKA, B. (2017). “Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Yöneticilerin Kuşak Farklılıkları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma”.
- AKBOLAT, M. (2015). “Personel Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa, Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkileri”. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(2), 3-27.
- ADIGÜZEL, O., & KEKLİK, B. (2011). “Sağlık Kurumlarındaki İş görenlerin İş Tatmini ve Bir Uygulama”. **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (29).
- AĞDEMİR, Z., & GÜRKAN, C. (2019). “Adam Smith’ten Neoliberalizme Vergi Adaleti: Ödeme Gücü ve Fayda Yaklaşımlarının Kavramsal, Kuramsal ve Ülke Uygulamaları Bağlamında Bir İncelemesi”. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 74(2), 465-510.
- AYDOĞAN, E., ASLI, KÖSE., & ŞENEL, G. (2011). “Devlet Hastanelerinde Çalışan Üst Düzey Yöneticilerin İş Tatminlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Ampirik Çalışma: Trabzon İli Örneği”. **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 11(21),
- AKYOL, P., ATAN, T., ve GÖKMEN, B. (2013). “Beden Eğitimi ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi”. **Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi**, 4(1), 38-45.
- BİLGİÇ, H. F. (2017). “Örgütsel Bağlılık-İş Tatmini İlişkisi”. **Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi**, 2(3), 35-49.
- BAĞCI, Z., & KOLBAŞI, E. (2019). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumunda: Bir Kamu Lisanslı Bilimsel Bir Araştırma”. **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7 (4),
- BAYRAKTAROĞLU, S., YILMAZ, S. E., & MURAT, CAN. (2014). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 2(3), 99-122.

- BAĞCI, Z., & AKBAŞ, T. T. (2016). “Hemşirelerin Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 5(5), 155-170.
- BELOOR, V., SWAMY, C. J., NANJUNDESWARASWAMY, T. S., SWAMY, D. R., ve NAGESH, P. (2020). A study on job satisfaction and employee welfare in garment industries. *Indian Journal of Science and Technology*, 13(33), 3445-3456.
- BAŞOL, E., & ABDÜLKADİR, IŞIK. (2015). “Türkiye’de Sağlık Politikalarında Güncel Gelişmeler: Sağlıkta Dönüşüm Programından Günümüze Bazı Değerlendirme ve Öneriler”. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 2(2), 1-26.
- CİHANGİROĞLU, N., & UZUNTARLA, Y. (2015). “Mesleki Özendiricilerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlişkisi”. **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 13(2), 345-364.
- CANAN, HOŞ., & OKSAY, A. (2015). “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi”. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 20(4),
- CHEGİNİ, Z., JANATİ, A., ASGHARİ-JAFARABADİ, M., VE KHOSRAVİZADEH, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86-93.
- ÇETİN, H., ZETTER, S. A., TAŞ, S., & ÇAYLAK, M (2020). “İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği”.
- ÇİFTÇİ, Ö. (2018). “Cerrahi Servisler ve Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler”. **Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi**, 10(4), 263-270.
- ÇAKINBERK, A., & DEMİREL, E. T. (2010). “Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi

- Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği”. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (24), 103-119.
- ÇELİK, Y., & DEMİR, B. (2020). “İş Görenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Performansları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”. **İstanbul Kent Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi**, 1(2), 29-49.
- DEMİR, H., TARHAN, OKAN., & BOSTAN, S. (2015). “Yönetici Adayı Hekimleri Hangi Günü Motive Eder? Başarma ve Güç İhtiyaçları İle Mesleki Performans İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 13(3), 215-241.
- DUYGULU, S. (2019). “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama (Master's Thesis, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)”.
DEMİRTAŞ, H. (2010). “Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu”. **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 11(2), 177-206.
- DURNA, U. ve EREN, V. (2011). “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6(2), 210-219.
- DEMİRER, Ö., & ASLIHAN, KAYA. (2020). “Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Yer Hizmetleri Çalışanları Örneği”. **Business & Management Studies: An International Journal**, 8(5), 4175-4210.
- DURUKAN, UAGS., AKYÜREK, UAGÇ., & COŞKUN, AGE. (2010). “Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi’nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi”. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 15(3), 411-434.
- ERŞAN, E. E., YILDIRIM, G., DOĞAN, O., ve DOĞAN, S. (2013). “Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi İle Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi”. **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, 14(2), 115-121.
- ERDOĞDU, F. B., & SÖKMEN, A. (2019). “Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü”. **Journal Of Tourism And Gastronomy Studies**, 7(1), 244-264.

- ERDAL, L., & TURAN, A. H. (2017). “Sosyal Hizmet Çalışanlarının İş Doyumu ve Motivasyonu: İstanbul Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü (İstanbul ASPİM) ve Bağlı Kuruluşlar Örneği”. **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 7(1), 61-92.
- ESMER, Y., & YÜKSEL, M. (2017). “İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve”. **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi**, (62), 258-272.
- EFEOĞLU, İ. E., & ÖZCAN, E. (2013). “Aile Hekimlerinin İş Doyumu: Adana İl Merkezinden Bir Çalışma”. **Cukurova Medical Journal**, 38(4), 567-573.
- EREN, H., & BAL, M. D. (2015). “Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması” Ss:46
- FİLİZ, Z. (2014). “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, 10(23), 157-172.
- GAYİPOV, Y. (2014). “The relationship of organizational justice with organizational commitment: an implementation in an education institution in city of Konya”. **International Journal of Business and Social Science**, 5(11).
- GÜNDÜZ, E., & SEREN, A. K. H. (2021). “Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Klinik Basamaklandırma Kariyer Modelinden Memnuniyet Düzeylerinin Uygulamanın Altıncı Yılında Değerlendirilmesi”. **Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, 1(2), 69-82.
- GÖKASLAN, S., & KANAD, N. “Üçüncü Basamak Bir Üniversite Hastanesinde Asistan ve Uzman Doktorların İş Doyumu ve Motivasyonunu Etkileyen Faktörler”. **Kocatepe Tıp Dergisi**, 21(1), 92-97.
- GİDER, Ö., ŞİMŞEK, G., SAFFET, OCAK., & MEHMET, TOP. (2011). “Hastane Organizasyonlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Analizi”: Hemşireler ve Tıbbi Sekreterler Üzerine Bir Araştırma. **Öneri Dergisi**, 9(35), 93-101.

- GÜRBÜZ, S. (2011). “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi”: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 15(2), 397-418.
- GEDİK, A. ve ÜSTÜNER, M. (2017). “Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması”. **E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi**, 8(2), 41-57.
- HASSOY, D. (2019). “Bir Devlet Hastanesindeki Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler” (Master's Thesis, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- HAKAN, K. O. (2019). “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(28), 200-211.
- HAYDARI, S. M., KOCAMAN, G., & TOKAT, M. A. (2016). “Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri İle Örgütsel ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi”. **Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi**, 3(3),
- KAYA, F. ve OĞUZÖNCÜL, A. F. (2016). “Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler”. **Dicle Tıp Dergisi**, 43(2), 248-255.
- KURŞUNOĞLU, A., ve TANRIÖĞEN, EBA. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 28(28), 101-115.
- KORKUT, Y., & MERAL, Y. (2018). “Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerine Etkileri: Hekimler Üzerinde Bir Araştırma”. **PressAcademia Procedia**, 7(1), 393-402.
- KARAGÜZEL, M. (2014). “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Bir Kamu Kurumunda Araştırılması (Master's Thesis, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü)”.
- KARABEKİR, M., & UFUK, ÜNLÜ. (2015). “Kamu Kurumlarının Kariyer Mesleklerinde İşe (Yeni) Başlayanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma-A Study On Organizational Commitment Of The Professionals

Who Start At The Career Group Jobs At Public Institutions”. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 1(13), 296-308.

KAYA, A. (2018). “Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Test Edilmesi”. s:20

KARABABA, A. G. (2021). “Kadın Çalışanların Algıladıkları Sosyal Desteğin, İş ve Yaşam Doyumları Üzerinde İş-Aile Yaşam İle Aile-İş Yaşam Çatışmasının Düzenleyici Rolü”.

KÜÇÜKÖZKAN, Y. (2015). “Örgütsel Bağlılık İle Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma”. **Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi**, 1(1), 14-37.

KARAKUŞ, Ş., & YARDIM, M. (2014). “Algılanan Örgütsel Değişim, Belirsizlik, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler”. **İş ve İnsan Dergisi**, 1(1), 21-31.

KÜÇÜKCİVİL, B. (2019). “Tüketici Davranışlarının Etkilenmesinde McClelland’ın Motivasyon Kuramına Yönelik Bir İnceleme”. **Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi**, 1(2), 79-102.

KULA, S., & ÇAKAR, B. (2015). “Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”. **Bartın Üniversitesi İİ BF Dergisi**, 6(12), 191-210.

KORKMAZ, O., & ERDOĞAN, E. (2014). “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”. **Ege Academic Review**, 14(4).

Lİ, B., ve TANG, Q. (2018). Resources, Order and Experience: A Research on the Relationship between Working Time and Job Satisfaction of the Employees. Journal of Social Science of Hunan Normal University, 06.

MEYER, J. P., STANLEY, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). “Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior,” 61(1), 20-52.

- MACKAY, M. M. (2018). Does employee age moderate the association between HR practices and organizational commitment? An application of SOC theory to organizational behavior. *Organization Management Journal*, 15(4), 186-200.
- NAL, M., & NAL, B. (2018). “Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği”. **Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 8(1), 131-140.
- NARMAN, G., & ÖGE, ÖÜDE. (2019). “Çalışanların Motivasyon-İş Tatmini Düzeylerinin Belirlenmesinde Görev Dağılımı Faktörünün Rolü: Özel Hastaneler Üzerine Bir Araştırma”.
- ÖZTÜRK, M., ve ŞAHBUDAK, E. (2015). “Akademisyenlikte İş Doyumu. *Journal Of International Social Research*”, 8(40).
- ÖZTÜRK, H., BABACAN, E., & ANAHAR, E. Ö. (2012). “Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin İş Güvenliği”. **Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, 1(4), 252-268.
- ÖZEREN, E., ARSLAN, A., & DEMİRTAŞ, Ö. (2019). “İKY Uygulamalarının İşe Adanmışlık ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Adalet Algısının Aracı, Kayırmacılığın Düzenleyici Rolü”. **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**. Ss:212
- ÖZTÜRK, Y. E., & Kırac, R. (2019). “Sağlık ve Hastalık. *Scientific Developments*,” 382.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2013). “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18(2), 113-130.
- ÖZCAN, İ., ABA, G., & ATEŞ, M. (2016). “Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin ve İş Doyumunun Beklenen Personel Devir Hızı Üzerine Etkisi”. **Uluslararası Avrasya Ekonomileri Konferansı**, 465-470.
- ÖZLEM, DOĞU., & TİRYAKİ, Ö. (2017). “Yoğun Bakım Hemşirelerinin İzolasyon Uyumu ve Eldiven Kullanma Tutumlarının İş Doyumuyla İlişkisi”. **Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi**, 21(1), 16-22.

- ÖNEN, S. M., & KANAYRAN, H. G. (2015). "Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme". **Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi**, 5(2), 43-64.
- ÖZPEHLİVAN, M. (2018). "İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları". **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2(2), 43-70.
- SAGIR, M. (2016). "İşveren Markası Algısı: İnsan Kaynakları Faaliyetleri, Çalışma Ortamı ve Tazminat-Kazanç Boyutları İle Turizm Fakültelerinde Bir Uygulama-The Perception Of Employer Branding: An Application With The Dimensions Of Human Resources Activities, Work Environme". **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 8(14), 415-439.
- SEVİMLİ, F., & İŞCAN, Ö. F. (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu." **Ege Academic Review**, 5(1), 55-64.
- SONGUR, A., & YAMAN, D. (2020). "Sağlık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerine Yönelik Literatür İncelemesi". **SdÜ Sağlık Yönetimi Dergisi**, 2(2), 80-100.
- SÜRÜCÜ, L., & MAŞLAKÇI, A. (2018). "Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme". **International Journal of Management and Administration**, 2(3), 49-65.
- ŞENER, O. (2013). "Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi". **Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi**, 1(1), 47.
- ŞAHİN, İ. (2013). "Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri." **YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi**, 10 (1), 142-167.
- TAŞKIN, F., ve DİLEK, R. (2010). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması". **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2(1), 37-46.

- TEKİNGÜNDÜZ, S., ve TENGİLİMOĞLU, D. (2013). “Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi”. **Sayıştay Dergisi**, (91), 77-103.
- TOPAL, Z., & Erhan, ATAY. (2015). “Örgüt Kuramları İle Sosyal Hizmet İşletmelerini Anlamak”. **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 9-20.
- TURGU, S., ÖZTORA, S., ÇAYLAN, A., & DAĞDEVİREN, H. N. (2018). “Birinci Basamakta Hasta Memnuniyeti ve Hekim İş Doyumu İle İlişkisi.” **Türkiye Aile Hekimliği Dergisi**, 22(2),
- TETİK, S. (2012). “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 4(1), 275-286.
- TENGİLİMOĞLU, D. (2005). “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma.” **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, (1), 23-45.
- TELLİ, E., SİNAN ÜNSAR, A., & OĞUZHAN, A. (2012). “Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama”. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 2(2), 135-150.
- UĞURLUOĞLU, Ö., & ÇELİK, Y. (2005). “Sağlık Sistemleri Performans Ölçümü, Önemi ve Dünya Sağlık Örgütü Yaklaşımı”. **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, 8(1), 3-29.
- ULUSOY, E. Ç., ALPAR, Ş. E., & USLUSOY, E. Ç. (2013). “Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu İle İlişkisi.” **Florence Nightingale Journal Of Nursing**, 21(3), 154-163.
- UYGUNGİL, S., & İŞCAN, Ö. F. (2018). “Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.” **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (31), 435-453.
- UFUK, ÜNLÜ. (2017). “Kamu Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Açısından Örgütsel Sadakatin Önemi”. **Sayıştay Dergisi**, (106), 147-162.

- ÜLBEĞİ, İ. D., & YALÇIN, A. (2016). “Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi”. **Türk Psikoloji Dergisi**, 31(77), 80-98.
- WANG, W., ALBERT, L., VE SUN, Q. (2020). Employee isolation and telecommuter organizational commitment. *Employee Relations: The International Journal*.
- WEBBER, K. L., VE ROGERS, S. M. (2018). Gender differences in faculty member job satisfaction: Equity forestalled?. *Research in Higher Education*, 59(8), 1105-1132.
- YÜKSEL-KAÇAN, C., ÖRSAL, Ö., & KÖŞGEROĞLU, N. (2016). “Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi”. **Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi**, 18(2/3), 1-12.
- YÜCEL, İ. ve ÇETİNKAYA, B. (2016). “Birey-Örgüt Uyumu İle Özellikler Arasındaki İlişkide Örnekler: Kayseri Örneği”. **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8 (3), 17-30.
- YEŞİL, A. (2016). “Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme”. **Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2(3), 158-180.
- YILDIZ, K. (2013). “Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki”. **Electronic Turkish Studies**, 8(6).
- YILDIZ, F. (2019). “Sağlık Kuruluşlarında İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma” (Doctoral dissertation). Sss:62
- YANIK, G., & TANIŞ, V. (2020). “Çalışma İlişkilerinin İş Yükü ve İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”. **Ekev Akademi Dergisi**, (83), 363-377.

ANSİKLOPEDİLER

SEKER, S. E. (2015). “Motivasyon Teorisi (Motivation Theory). **YBS Ansiklopedi**”, 2 (1),

TEZLER

ARIKOĞLU, E. (2019). “Çalışanların İş Tatmini Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Açısından Değerlendirilmesi: Finans Sektöründe Bir Araştırma” (Master's Thesis, İstanbul Ticaret Üniversitesi).

ARSLAN, N. (2019). “Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi: Kamu Kurumunda Bir Uygulama” (Master's thesis, Bursa Uludağ Üniversitesi).

AKTAY, D. D., & BARAN, M. (2010). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama”. İş Doyumunu Etkileyen Kişisel ve Örgütsel Faktörler;

AYDOĞDU, A. (2013). “Örgüt Yapısının, İnovasyon ve Örgüt Kültürüne Etkisi ve Bir Araştırma” (Doctoral Dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey))

ARSLAN YÜRÜMEZOĞLU, HAVVA. (2012). “Kanıtı Dayalı Hemşirelik Yönetimi Uygulamalarının Hemşire İş Doyumu Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi” (Doctoral Dissertation, DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

AKBAŞ, Ö. (2016). “Bakırköy Bölgesi Kamu Hastaneler Birliği'nde Çalışan Fizyoterapistlerde Duygusal Zeka İş Doyumu İlişkisi (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)”. Ss:36-40

BAYRAKDAR, B. (2016). “Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bandırma Belediyesi Örneği” (Master's Thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

BAYRAKTAROĞLU, G. (2012). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”.

- BORA, M. G. (2016). “Bir Üniversite Hastanesi İdari Kadro Çalışanlarında İş Doyumu” (Master's Thesis, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- BEKTAŞOĞLU, A., ve ŞENGÜN, H. (2020). “Sağlık Sektöründe Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. **Aydın Sağlık Dergisi**, 6(2), 155-182.
- CEREYAN, M. (2018). “Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi” (Master's Thesis, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- DEMİRBAŞ, Z. (2017). “Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi ve Çalışan Memnuniyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” (Master's Thesis, İstanbul Ticaret Üniversitesi).
- ERDOĞAN, V. (2019). “Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde Sağlık Profesyonellerinin Mobbinge Karşılaşma Durumlarının İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”. Ss:43
- ERDAĞI, K. (2018). “İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama” (Master's Thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- FIKIRKOCA, ATD., & ÇETİN, F. Y. (2011). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü” (Doctoral Dissertation, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı).
- GENÇ, T. (2019). “Sağlık Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algılarının örgütsel Bağlılık ve iş Tatminine Etkisinin araştırılması” (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- HATİPOĞLU, C. (2013). “Hekimlerde Empati, İş Doyumu, İş Stresi Düzeyleri ve Birbirleri İle İlişkileri.
- HİRSİ, A. A. (2019). “Sosyal Hizmetler Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu: Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama” (Doctoral Dissertation).

- KIRAÇ, E. (2012). “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma” (Master's Thesis).
- KORKUT, Y. (2018). “Çalışanın Adalet Algısı ve İş Doyumu İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü (Hekimler Üzerine Bir Araştırma)” (Master's Thesis, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- KARAHAN, F. (2015). “Kamu Kurumlarında Çalışan Memurların Motivasyon Düzeyinin İş Tatminine Etkilerine Yönelik Bir Uygulama (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)”. Ss:41-42
- KAYA, N. (2013). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey))”.
- KILIÇASLAN, S. (2010). “Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Kuramsal Bir Yaklaşım” (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- MERTOĞLU, S. (2013). “Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”.
- ORUÇ, P. (2019). “Sağlık Çalışanlarında Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Konya İlinde Bir Uygulama (Master's Thesis, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).”
- ÖRTLEK, M. (2017). “Sağlık Yöneticilerinde Duygusal Bağlılık ve İş Güvenliği Algısı” (Master's thesis, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- ÖZGÖRÜ, H. (2019). “Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Verimlilik Tutumları (Doctoral Dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey))”.
- SOMUNCU, F. (2015). “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma” (Doctoral dissertation, Anadolu University (Turkey)).
- SİĞMAZ, A. (2017). “İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma”.

- ŞAHİN, T. (2017). “Örgütsel Değişimin Çalışanların Güven ve Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”. İş Doyumunu Etkileyen Kişisel ve Örgütsel Faktörler;
- ŞAHAN, A. G. (2010). “Balıkesir İl Merkezinde Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Etmenler” (Doctoral Dissertation, Deü Sağlık Bilimleri Enstitüsü). S:6
- TURAN, T., GULHAN, Y. B., & YILMAZ, S. (2018). “Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Örneği)”. Pressacademia Procedia, 7(1), 116-121.
- TUNÇ, V. (2013). “Tarih Öğretmenlerinin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Van İli Örneği (Master's Thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).”
- TOSUNOĞLU, H. (2014). “Liderlik Tarzı Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Örgüte Güvenin Aracı Rolü: Bir Örnek Olay İncelemesi”.
- TOKER, E., TURAN, Z., & SEÇKİN, Z. (2020). “Bir Hastanede Çalışan Ebelerin Mesleki Örgütlenme Durumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi”.
- TARAKCI, H. (2016). “Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” (Master's Thesis, Kırıkkale Üniversitesi).
- TAŞ, Ö. Y., & AĞIRBAŞ, İ. (2012). “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı.”
- TALAS, Ş. (2016). “Hemşirelere Uygulanan Mobbing ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” (Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Ss:33-37.
- URHAN, S. (2014). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması (Master's Thesis).”

- YAĞCI ÖZEN, M. (2017). “Sağlık Çalışanlarında Duygusal Emek, Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesi”: Konya İlinde Bir Uygulama (Master's Thesis, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü). Ss:76
- YÜCE, A. (2015). “Ameliyathane Çalışanlarında Ekip Çalışması İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” (Master's Thesis, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- YILDIZ, K. (2012). “Mavi Yakalı Çalışanların İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” (Master's thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- YALDIR, Z. (2015). “Acil Serviste Çalışan Hekim ve Hemşirelerin İş Doyumu Profili; Bağcılar Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği” (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- YILMAZ, Ç. (2012). “Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Tokat İli Özel ve Kamu Bankalarında Bir Uygulama (Master's Thesis, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü).”
- YÜCE, A. (2015). “Ameliyathane Çalışanlarında Ekip Çalışması İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” (Master's Thesis, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- YILMAZ, K. (2015). “İş Tatmini-Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Çalışanlar Açısından İncelenmesi ve Bir Endüstri İşletmesinde Uygulama (Master's Thesis, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü)”

DİĞER KAYNAKLAR

- SERAP, BATI., KÜÇÜKKENDİRCİ, H., TALAT, GÖK., & GÜLER, Y. R. (2017). “Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi”. **Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi**, 13(1), 37-66.
- TOLAY, E., SÜRGEVİL, O., & TOPOYAN, M. (2012). “Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri”. **Ege Akademik Bakış**, 12(4), 449-465.

ULUTAŞ, YDDM., KALKAN, YDDA., & BOZKURT, YDDÖ. Ç. (2015). “Birey-
Örgüt Uyumunun İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi”. ISGUC
The Journal Of Industrial Relations And Human Resources, 17(1), 138-160.





EKLER

Ek.1: Ölçek

Ek.2: Etik Kurul Raporu





Ek.1: Ölçek

Sayın Katılımcı,

Bu anket, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Songül HÜLAGÜ'nün “Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Bağlılığın İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” konulu akademik çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırma bilimsel nitelik taşıdığından toplanan bilgiler hiçbir kişi veya kurum ile paylaşılmayacak, başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Sorulara objektif ve samimi cevaplar vereceğinize inanıyor ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ediyorum.

Lütfen soruları tam olarak okuduktan sonra kendinize en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Songül HÜLAGÜ

ANKET FORMU

TANIMLAYICI BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız?

() 18-24 () 25-34 () 35-44 () 45-54 () 55 ve daha fazla

3. Medeni durumunuz?

() Evli () Bekar () Boşanmış/Ayrı

4. Eğitim durumunuz?

() İlköğretim () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans /Doktora

5. Göreviniz?

() Hekim () Hemşire () Teknisyen/Tekniker
() Yardımcı Sağlık Personeli () İdari Personel () Diğer (belirtiniz.....)

6. Aylık gelirinizi giderlerinize oranla nasıl değerlendiriyorsunuz?

() Gelirim giderimden az () Gelirim giderime eşit () Gelirim giderimden fazla

7. Sahip olduğunuz çocuk sayısı?

() Çocuğum Yok () 1 Çocuk () 2 Çocuk () 3 ve daha fazla

8. Toplam çalışma süreniz?

() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 ve daha fazla

Lütfen diğer sayfaya geçiniz.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Soru No	Aşağıda, çalıştığınız kuruma yönelik çeşitli ifadeler yer almaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede çalıştığınız kurum ile ilgili belirtilen hükümlere ne derecede katıldığınızı işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu hastanede geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Bu hastanenin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibigörüyorum.					
3	Hastaneme karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum.</u>					
4	Bu hastaneye karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>					
5	Bu hastanede kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum.</u>					
6	Bu hastanenin benim için çok özel bir yeri vardır.					
7	Şuan da bu hastanede çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindenidir.					
8	Hastanemden ayrılmayı isteseydim dahi şuan da bu bana çok zorgelirdi.					
9	Şuan hastanemden ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10	Bu hastaneden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11	Eğer bu hastaneye kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Bu hastaneden ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13	Bu hastanede çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum.</u>					
14	Eğer bu hastaneden ayrılmak benim yararına olsa dahi şuan da buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15	Hastanemden şuan da ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16	Bu hastane benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17	Bu hastanedeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şuan da bu hastaneden ayrılmam.					
18	Bu hastaneye çok şey borçluyum.					

Lütfen diğer sayfaya geçiniz.

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Soru No	Aşağıda, şu anda yaptığınız işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyarak o cümlede işinizle ilgili belirtilen hükümlere derecede katıldığınızı işaretleyiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İşim, beni her zaman memnun ediyor.					
2	İşim, bana tek başına çalışma olanağı sağlıyor.					
3	İşim, bana ara sıra değişik işler yapabilme şansı sağlıyor.					
4	İşim, bana toplumda saygın bir kişi olmamı sağlıyor.					
5	Yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzından memnunum.					
6	Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden memnunum.					
7	İşim, vicdanıma aykırı olmayan işler yapabilmemi sağlıyor.					
8	İşim, bana sabit bir iş güvencesi sağlıyor.					
9	İşim, bana başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı sağlıyor.					
10	İşim, bana başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansı sağlıyor.					
11	İşim, bana kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabileme şansı sağlıyor.					
12	İşim ile ilgili verilen kararlar uygulamaya konuluyor.					
13	Yaptığım iş karşılığında uygun bir ücret alıyorum.					
14	İşim, bana terfi olanakları sağlıyor.					
15	İşim, bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği sağlıyor.					
16	İşim, bana kendi yeteneklerimi kullanma şansı sağlıyor.					
17	İşim, bana uygun çalışma şartları sağlıyor.					
18	İşimdeki çalışma arkadaşlarım birbirleri ile iyi anlaşıyor.					
19	İşimde, yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir ediliyorum.					
20	İşimde, yaptıklarım karşılığında başarı hissi duyuyorum.					

Katılımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.



Ek.2: Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 05.10.2021-25844



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-88083623-020-25844
Konu : Etik Onayı Hk.

05.10.2021

Sayın SONGÜL HÜLAGÜ

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 27.09.2021 tarihli ve 2021/10 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Hüseyin KAZAN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSL3S9E702 Pin Kodu : 62722

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Tuğba SÜNNETÇİ

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı

Tel No : 31002





ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Songül HÜLAGU

EĞİTİM:

TC İstanbul Aydın Üniversitesi Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans (Tez Aşaması)

İstanbul Aydın Üniversitesi Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bölümü, Ön Lisans Programı

KKTC Lefke Avrupa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Lisans Programı

KKTC Lefke Avrupa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Tezsiz Yüksek Lisans (Mezunu)

