

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK**
(MERKEZEFENDİ DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİ ÖRNEĞİ)
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan: **Barış KAMILOĞLU**

İSTANBUL, 2014

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK**
(MERKEZEFENDİ DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİ ÖRNEĞİ)
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Barış KAMILOĞLU

Öğrenci No:
1207460278

Danışman:
Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN

İSTANBUL, 2014

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık (Merkezefendi Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.
..01..../10..../2014

(İmza)



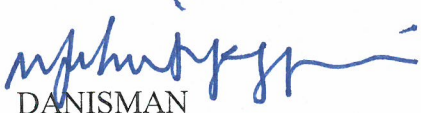
Aday: Barış KAMILOĞLU

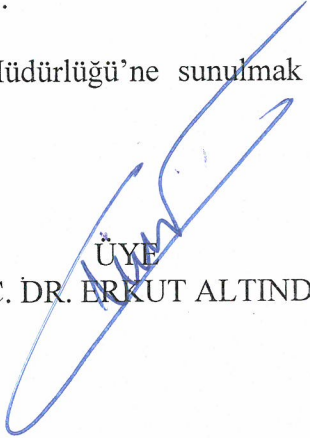
T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

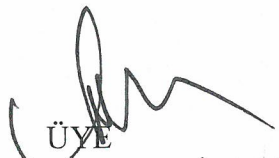
01. / 10 / 2014

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim Dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 1207460278 numaralı *Barış KAMILOĞLU'nun* “*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim Yönetmeliği*”nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği “*SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK (MERKEZEFENDİ DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİ ÖRNEĞİ)*” konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 16.09.2014 tarih ve 2014/25 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile *Kabul/Red veya Düzeltme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN
PROF. DR. MEHMET FİKRET GEZGİN


ÜYE
YRD.DOÇ. DR. ERKUT ALTINDAĞ


ÜYE
YRD. DOÇ. DR. ATILLA HAZAR

Adı ve Soyadı : Barış Kamiloğlu
Danışmanı : Prof. Dr. Mehmet Fikret Gezgin
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans/2014
Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
Anahtar Kelimeler : İş doyumu, Performans Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık

ÖZ

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK (MERKEZEFENDİ DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİ ÖRNEĞİ)

Bu çalışma kapsamında Manisa Merkezefendi Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye olan bağlılık düzeylerini belirlemek için Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen *Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği*, mesleklerinden ne derece memnun olduğu, iş doyumlarını ölçmek *Minnesota İş Doyumu Ölçeği* kullanılmıştır. Çalışma kapsamında önce örgütsel bağlılık ve iş doyumu olguları tüm çalışanlar bağlamında yer alarak örgütsel bağlılık ve iş doyumu olguları kapsanmıştır. Uygulama aşamasında, kamu sektöründe çalışan hemşirelerin; yönetim tarzı, çalışma koşulları, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma arkadaşları, fiziksel ortam, ücret ve personel olarak sıralanabilecek alt boyutları kapsamında örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmıştır. Örgütsel bağlılık; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ele alınarak, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Sağlık çalışanlarının bağlılık düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular kapsamında; hemşirelerin eğitim durumu, yaşa göre daha yüksek bir iş doyumuna ve örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Name and Surname : Barış KAMILOĞLU
Supervisor : Prof. Dr. Mehmet Fikret Gezgin
Degree and Date : Master Thesis/2014
Major : Hospital and Healthcare Institutions of Management
Key Words : Job Satisfaction, Organizational Commitment Performance
Emotional Commitment, Continued Commitment, Normative
Commitment

ABSTRACT

HEALT WORKERS JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT (MERKEZEFENDİ STATE HOSPITAL EXAMPLE FOR NURSES)

In the scope of this study, *Three Dimensional Organizational Commitment Scale* developed by Meyer and Allen (1990) is used to determine the commitment level of nurses to Manisa Merkezefendi State Hospital where they are working and to what extent is satisfied from their profession, as the level of their job satisfaction is measured by using *Minnesota Job Satisfaction Scale*. Initially, organizational commitment and job satisfaction phenomena taking place in the context of all employees are covered in the scope of job satisfaction and organizational commitment cases. During the implementation phase, *organizational commitment* levels within the context of the sub-dimensions such as management style, working conditions, development and promotion opportunities and colleagues of nurses working in the public sector, physical environment, wages and staff were investigated. The organizational commitment level of health care workers was tried to be determined by addressing the three different dimension of organizational commitment which are affective commitment, continuance commitment and normative commitment. In addition, the commitment level of health care workers has been analyzed whether it varies based on their demographic characteristics or not. In the scope of the findings obtained from the study; it is possible to say that as the education level and age of nurses become higher, their job satisfaction and organizational commitment level also increase.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

1. İŞ DOYUMUNUN TANIMI VE ÖNEMİ.....	6
1.1. İş Doyumunun Tanımı ve Gelişimi.....	9
1.2. İş Doyumunun Önemi.....	12
1.2.1. Birey Açısından İş Doyumunun Önemi.....	14
1.2.2. Örgüt Açısından İş Doyumunun Önemi	16
2. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ TEORİLER.....	19
2.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	20
2.2. Herzberg Çift Faktör Teorisi.....	21
2.3. McGregor'un X ve Y Teorisi.....	23
2.4. Alderfer ERG Teorisi.....	24
3. İŞ DOYUMUNUN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ	25
3.1. İş Doyumu ve Moral	25
3.2. İş Doyumu ve İş Tutumları	26
3.3. İş Doyumu ve Performans (İş Başarısı)	28
4. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	28
4.1. Bireysel Faktörler.....	29
4.1.1. Cinsiyet	29

4.1.2. Eğitim Düzeyi	30
4.1.3. Yaş ve Hizmet Süresi	31
4.1.4. Statü	32
4.1.5. Kişilik	33
4.1.6. Sosyo Kültürel Çevre	34
4.2. Örgütsel Faktörler	35
4.2.1. İşin Kendisi, Niteliği	35
4.2.2. Ücret Düzeyi	36
4.2.3. İş Arkadaşları İlişkiler	37
4.2.4. Yükselme Fırsatları	37
4.2.5. Kararlara Katılma	38
5. İŞ DOYUMSUZLUĞU	38
5.1. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Açıdan Sonuçları	39
5.1.1. Psikolojik Doyumsuzluk	39
5.1.2. Kişilik Bozuklukları Nevroz ve Psikozlar	40
5.1.3. Stres (Gerilim) ve Stres Tepkileri	40
5.2. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Açıdan Sonuçları	41

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMI VE ÖNEMİ	42
1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	43
1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	47
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLGİLİ KAVRAMLAR	49
2.1. Mesleğe Bağlılık	49
2.2. İşe Bağlılık	50
2.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık	52
2.4. Kariyer Bağlılığı	52
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI	53
3.1. Duygusal-Tutumsal Bağlılık	55
3.1.1. Kanter Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	57
3.1.2. Etzioni Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	60

3.1.3. O'Reilly ve Chatman Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	61
3.2. Davranışsal Bağlılık	62
3.2.1. Becker'ın Yan Bahis Kuramı	63
3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı	64
3.3.3. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı.....	65
4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	67
4.1. Kişisel Faktörler	68
4.1.1. Cinsiyet	69
4.1.2. Yaş	70
4.1.3. Eğitim.....	70
4.1.4. Medeni Durum	71
4.1.5. Hizmet Süresi (Kıdem)	71
4.2. Örgütsel Faktörler	71
4.2.1. Ücret Düzeyi	72
4.2.2. İşin Niteliği ve Önemi.....	73
4.2.3. Örgüt Kültürü	73
4.2.4. Ekip Çalışması	74
4.2.5. Rol Belirsizliği ve Çatışma	74
4.2.6. Adalet	75
4.2.7. Örgütsel Ödüller.....	76
4.3. Örgüt Dışı Faktörler	76
4.3.1. Profesyonellik	76
4.3.2. Alternatif İş İmkânı	77
5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI.....	77
5.1. Performans	78
5.2. Devamsızlık.....	78
5.3. İşe Geç Kalma	79
5.4. İşten Ayrılma Niyeti.....	79
5.5. Stres.....	79
6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve İŞ DOYUMU	80

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MERKEZEFENDİ DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİNDE İŞ DOYUMU
VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1. HASTANENİN TARİHÇESİ, KAPASİTESİ ve İNSAN KAYNAKLARI YAPISI.....	82
1.1. Hastanenin Tarihçesi	82
1.2. Hastanenin Kapasitesi.....	83
1.3. İnsan Kaynakları Yapısı	83
2. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ.....	84
2.1. Katılımcıların Demografik Profili	84
2.1.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	84
2.1.2. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	85
2.1.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	86
2.1.4. Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Dağılımı	87
2.1.5. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Dağılımı	88
2.1.6. Katılımcıların Kadro Durumlarına Göre Dağılımı	89
2.1.7. Katılımcıların Mesleki Kıdem Durumlarına Göre Dağılımı	90
2.1.8. Katılımcıların Nöbet Sayısı Durumlarına Göre Dağılımı.....	91
2.1.9. Katılımcıların Pozisyon Durumlarına Göre Dağılımı	91
2.1.10. Katılımcıların Nöbet Durumlarına Göre Dağılımı	92
2.1.11. Katılımcıların Başka Kliniklere Destek Olma Durumlarına Göre Dağılımı.....	93
2.2. Örgütsel Bağlılık – Demografik Profil İlişkileri	93
2.2.1. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Demografik ve Kişisel Özellik Değişkenlerine Göre Analiz Sonuçları	93
2.2.2. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Bağlı Olarak Örgütsel Bağlılıkları İle İlgili Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	94
2.2.3. Örgütsel Bağlılıkları Medeniyet Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları	95
2.2.4. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşa Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	95

2.2.5. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Gelire Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	96
2.2.6. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Nöbet Sayısına Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	97
2.2.7. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	97
2.2.8. Örgütsel Bağlılıkları Kadro Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları.....	98
2.3. Çalışanların İş Doyum Düzeyi- Demografik Profil İlişkileri	98
2.3.1. Katılımcıların İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları.....	98
2.3.2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	99
2.3.3. Katılımcıların İş Doyumları Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları	100
2.3.4. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaş Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	100
2.3.5. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Maaş Düzeyi Algılamalarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	101
2.3.6. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Nöbet Tutma Süresi Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	102
2.3.7. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kıdemlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	102

2.3.8. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kadro Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	103
2.3.9. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Eğitim, Yaş ve Mesleki Kıdem Korelasyon Analizi.....	104
SONUÇ	106
KAYNAKÇA.....	113
EK: MEDH Hemşirelerinde İş Doyum ve Örgütsel Bağlılık Anketi.....	119
 ÖZGEÇMİŞ	 122

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo No.	Sayfa No.
Tablo 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli ve Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Modelinin Karşılaştırılması	23
Tablo 2. Çok Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modelleri Tablosu.....	46
Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	85
Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	85
Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	86
Tablo 6. Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Dağılımı	87
Tablo 7. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Dağılımı	88
Tablo 8. Katılımcıların Kadro Durumlarına Göre Dağılımı	89
Tablo 9. Katılımcıların Mesleki Kıdem Durumlarına Göre Dağılımı.....	90
Tablo 10. Katılımcıların nöbet sayısı Durumlarına Göre Dağılımı	91
Tablo 11. Katılımcıların Pozisyon Durumlarına Göre Dağılımı.....	91
Tablo 12. Katılımcıların Nöbet Durumlarına Göre Dağılımı.....	92
Tablo 13. Katılımcıların Başka Kliniklere Destek Olma Durumlarına Göre Dağılımı	93
Tablo 14. Örgütsel Bağlılıkları Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları	93
Tablo 15. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Bağlı Olarak Örgütsel Bağlılıkları İle İlgili Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	94
Tablo 16. Örgütsel Bağlılıkları Medeniyet Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları	95
Tablo 17. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşa Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	95
Tablo 18. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Gelire Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	96
Tablo 19. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Nöbet Sayısına Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	97

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	97
Tablo 21. Örgütsel Bağlılıkları Kadro Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları	98
Tablo 22. Katılımcıların İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları	98
Tablo 23. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	99
Tablo 24. Katılımcıların İş Doyumları Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları	100
Tablo 25. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaş Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	100
Tablo 26. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Maaş Düzeyi Algılamalarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	101
Tablo 27. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Nöbet Tutma Süresi Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	102
Tablo 28. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kıdemlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	102
Tablo 29. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kadro Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	103
Tablo 30. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Eğitim, Yaş ve Mesleki Kıdem Korelasyon Analizi	104

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No.	Sayfa No.
Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	21
Şekil 2. Marrow İşe Bağlılık Modeli.....	51
Şekil 3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	55
Şekil 4. Tutumsal Yaklaşım	56
Şekil 5. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli.....	65
Şekil 6. Örgütsel Bağlılık – Etki Modeli	67

KISALTMALAR

ATAÜ	: Atatürk Üniversitesi
AÜ	: Atılım Üniversitesi
BÜ	: Başkent Üniversitesi
C.	: Cilt
CÜ	: Cumhuriyet Üniversitesi
DEÜ	: Dokuz Eylül Üniversitesi
DÜ	: Dicle Üniversitesi
EBE	: Eğitim Bilimleri Enstitüsü
İFD	: İşletme Fakültesi Dergisi
İİBD	: İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İİBFD	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
İÜ	: İstanbul Üniversitesi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
KOÜ	: Kocaeli Üniversitesi
MEDH	: Merkezefendi Devlet Hastanesi
OGÜ	: Osmangazi Üniversitesi
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SBED	: Sağlık Bilimleri Dergisi
SEAD	: Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi
SİYO	: Sağlık İdaresi Yüksek Okulu

SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
ss.	: Sayfa Sayısı
SÜ	: Selçuk Üniversitesi
YDT	: Yayınlanmamış Doktora Tezi
YYLT	: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

GİRİŞ

-Çalışma Konusunun Seçimi: Küreselleşmenin etkisiyle hızla değişen iş yaşamında, sağlık çalışanlarının çalışma şartları ve iş yapma yöntemleri teorik olarak çağın gereksinimlerine göre değişiklik göstermektedir. Çalışma ortamı ve çalışma koşullarının kalitesi, çalışanlara sunulan çalışma olanaklarının yeterliliği, çalışanlara gösterilen memnuniyetin sonucunda çalışan hemşirelerin iş doyumu en yüksek safhaya çıkarak örgüte bağlılıkları artacaktır. Sağlık sektörünün temel unsurlarından en önemlisi olan hemşireler sağlık hizmetinin sunumunda oldukça önemli ve etkin bir rol üstlenmiştir. Hemşirelerin yaptıkları işten doyum almaları; mutlu, üretken ve verimli olmaları verilen hizmetin kalitesini arttırarak örgüte olan bağlılıklarını arttıracağı söylenebilir.

Hastanelerin fiziksel ortamlarının uygunsuzluğu, nöbet sistemi, ücret, mesleğin doğasında bulunan riskler, çevresel riskler, yoğun çalışma temposu, hasta memnuniyetsizliği, sosyal yaşamın kısıtlılığı anlamında önemli sıkıntıları bünyesinde bulundurmaktadır. Bu konuda yapılacak iyileştirmeler, hemşirelerin işlerindeki motivasyonu, performansı ve iş doyumunu sağlaması anlamına gelecektir. Mevcut koşulların uygun düzeye ulaşması, hemşire verimliliğini ve hizmet kalitesini arttıracaktır. Hemşirelerin hastane yönetimi ve personel ile olan bütünleşmesi, işine sahiplenmesini de sağlayacaktır. İş doyumunda maddi-manevi beklenti ve isteklerin karşılanması hizmet kalitesinin artışına ve örgüte olan bağlılığı üst seviyeye taşır. Çalışanların iş doyumları azaldığında, kurumlarına olan bağlılıkları azalacak ve kurum dışındaki iş olanaklarını araştırmaya başlayacaklardır. İş doyumunun pozitif yönde artışı örgüte bağlılığı arttıracaktır. Hizmet içi eğitimlerin verilmesi, sosyal etkinliklere önem verilmesi, çalışan memnuniyetinin sağlanabilmesi ile hastane yönetimleri işgücü verimli, iş doyumunu yüksek olan örgüte bağlı çalışanlara sahip olacaktır. Hemşirelik mesleği fedakârlık gerektirdiği için nöbet ve icap uygulaması ile birlikte çalışan bayan hemşirelerin işte geçen sürelerin fazlalığından dolayı ailesi, eşi, çocukları, yakın çevresi ve kendi ile daha az ilgilenmesi hemşirelik mesleğinde fedakârlık gerektirdiğini göstermektedir.

Bu çalışmada, hemşirelerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenerek, hemşirelerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeyleri

arasındaki ilişki ve farklılıkları sosyo-demografik özelliklere göre incelenmesi amaçlanmaktadır. İş doyumu ve örgütsel bağlılığın birbirinin hem belirleyicisi, hem de sonucu olabileceğini düşünmemize neden olacak çok fazla araştırmaya rastlanmaktadır. Araştırmacılar iş doyumunun mutlaka örgüte bağlılıktan önce gelmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Çalışma ortamından ve çalışma şartlarından memnun olmayan sağlık çalışanlarının iş doyumunun düşük seviyede olacağından örgüte bağlılıkları da düşük seviyede olacaktır

-Çalışmanın Amacı: İş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramlarını çalışma hayatı bakımından değerlendirmektir. Çalışmanın bir diğer amacı bu kavramaları iş hayatındaki karşılıklarıdır. Sağlık sektöründe önemli bir kesimi oluşturan ve çalışma koşulları açısından diğer sağlık çalışanlarından farklılık gösteren hemşirelerin iş doyum düzeyini etkileyen öğeler, sağlık çalışanlarının bağlılık düzeyleri saptanmaya çalışılacaktır.

-Çalışmanın Önemi: İnsan yaşamında sağlığın önemi, gereksinim duyulduğunda ertelenemez ve devredilemez olması, herkesin gereksinim duyduğunda kolay ulaşılabilir ve yaygın olmasını gerektirmektedir. Gün geçtikçe artan hasta sayısı ve sağlık hizmeti sunumunu gerçekleştiren sağlık çalışanlarının yetersiz olması çalışanların daha fazla çaba göstermelerine neden olmaktadır.

İş doyumu ve örgütsel bağlılığın sağlanması dolayısıyla da sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması etkin bir sağlık hizmeti sunumu için önem arz etmektedir. Yapılan işin niteliği, ücret, yükselme-terfi etme olanağı, çalışma koşulları, denetim, örgüt, yönetim, sağlık çalışanının niteliği iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Gereksinim duyulan sağlık hizmetinin sunulması için hemşirelerin iş doyumu ve bağlılıkları hem kendi performansları üzerinde etkili olurken, hem de kuruluşun performansına etki edeceğinden sağlık çalışanlarında iş doyumu ve örgütsel bağlılık büyük önem kazanmaktadır. Bu araştırma sonucu elde edilecek verilerle olası çözüm önerileri irdelenerek konu ile ilgili faydalı öneriler sunulmaktadır. Sağlık çalışanlarının başarılı, mutlu ve verimli olabilmelerinin gereklerinden olan iş doyumu, örgütsel bağlılığın önemi incelenmektedir.

-Çalışmanın Planı: İş doyum ve Örgütsel bağlılığın hemşirelerin mesleklerinden ne kadar memnun olduklarını ve bunun sonucunda çalıştıkları hastaneye olan bağlılıklarının belirlenmesi amacıyla Manisa Merkezefendi Devlet Hastanesinde çalışan hemşirelere uygulanmak üzere anket hazırlanmış ve araştırma kapsamına alınan 104 hemşireye uygulanmıştır. Hemşirelerin iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesine yönelik olarak gerçekleştirmekte olup, bulgular ve sonuçlar Merkezefendi Devlet Hastanesini kapsamaktadır. Bu nedenle araştırma verileri anket tekniği ile hastanede çalışan hemşirelere yapılmıştır. Birinci bölümde iş doyum kavramı tanımı ve önemi farklı boyutlarıyla incelenmiştir. İkinci bölümde örgütsel Bağlılık, kavramı, tanımı ve önemine değinilmiştir. Üçüncü bölümü içeren alan araştırmasında ise, önce Merkezefendi Devlet Hastanesi (MEDH) hakkında bilgiler verildi, daha sonra Demografik Bilgiler Formu, Örgüte Bağlılık Anketi ve İş Doyum Ölçeği değerlendirmesi gerçekleştirilmiştir.

-Kullanılan Metod ve Teknikler: Çalışmada hem teorik hem saha çalışması boyutları olduğundan bu boyutlara uygun olarak sırasıyla tarihçi metot ve kaynak taraması tekniğiyle alan araştırması metodu ve anket taraması tekniği birlikte kullanılmaktadır. Çalışmanın örneklemini MEDH’nde hizmet veren ve araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanları (n=104) hemşireler oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında Demografik Bilgiler Formu, Örgüte Bağlılık Anketi ve İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ve iş doyum ile demografik özellikler arası ilişkiler pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. İş doyum ve örgütsel bağlılığın hemşirelerin sağlık hizmeti sunumunda önemli bir yere sahip olduğu ve hemşirelerin mesleğin doğasından kaynaklanan zorluklarda dikkate alındığında bu iki olgunun iş doyum ve örgüte olan bağlılığı önemli olduğu varsayılmaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin, MEDH’nde çalışan hemşirelerin genelini temsil ettikleri kabul edilmiştir.

Çalışmanın uygulama aşamasında veri toplamak amacıyla “demografik bilgi”, “iş doyum” ve “örgütsel bağlılık” anketleri kullanılmıştır. İş doyum anketi Likert tipinde olup, kişilerin kendi iş doyumlarına ilişkin algılarını ölçmektedir. Anket, yönetim tarzı, çalışma koşulları, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma arkadaşları, fiziksel çalışma ortamı, ücret ve personel olarak sıralanabilecek altı alt faktörü içermektedir. Araştırmada anket formları yardımı ile elde edilen veriler,

hipotezlere ilişkin soruların sınıflandırılmasından sonra SPSS (Statistical Package For Social Sciences- Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi) 16.00 ile analiz edilmiştir.

Manisa İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı MEDH’nde çalışan sağlık çalışanları (hemşireler) oluşturmaktadır. Uygun örnekleme yöntemi ile seçilen 104 hemşire, çalışma örneklemi olarak araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak; demografik özellikler, iş doyum anketi ve örgütsel bağlılık anketi olmak üzere üç bölümden oluşan bir anket formu uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ve iş doyum anketinin sağlık çalışanlarına uygulanabilmesi için gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama aracı olarak Atilla Yelboğa tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ)” ve Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği: Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu ölçek, 5’li Likert tipinde 20 madde içermektedir. İlgili alan yazım tamamlandıktan sonra kültürel farklılıklar göz önünde tutularak alanında uzman akademisyenlerin görüşleri alınarak sözü edilen işdoyum ölçeğini 7 adet ek soru ilave edilmiş, ölçeğin güvenirlik analizi 27 madde üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yetenek kullanabilme, başarı, etkinlik, gelişim, otorite, şirket politikaları ve uygulamaları, tazminat, eşit düzey çalışanlar, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlâki değerler, takdir, sorumluluk, güvenlik, sosyal hizmet, sosyal statü, insan ilişkileri yönetimi, teknik olarak değişkenlik gösteren çalışma şartları. Minesota Doyum Ölçeği iş tatminin içsel ve dışsal boyutlarını içeren Herzberg’in Motive Edici-Hijyen teorisi üzerine tasarlanmıştır. Minesota Doyum Ölçeği deneklerin yanıtlarını ölçmek için 1’in tam doyumsuzluk, 5’in de tam doyumu temsil ettiği Likert ölçeğini kullanmıştır. Çalışanların içsel, dışsal ve genel tatminlerini ölçmeye yönelik geliştirilen ölçekten alınan yüksek puanlar, çalışanların iş tatminlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek Baycan tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Yapılan bir çalışmada Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları içsel tatmin için 0,82, dışsal tatmin için 0,79 ve genel tatmin için 0,89 olarak elde edilmiştir.

-Karşılaşılan Zorluklar ve Sınırlamalar: Çalışma süresince herhangi bir zorluk ve sınırlamalar ile karşılaşılmamıştır.

-Varsayımlar: Çalışmada test edilen varsayımlar şunlardır:

- i.** “Hemşirelerde İş doyumu yükseldikçe örgütsel bağlılıkta yükselir.”
- ii.** “Hemşirelerde eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumu ve örgütsel bağlılıkta yükselir.”
- iii.** “Evli hemşirelerde diğerlerine göre iş doyumu ve örgütsel bağlılık yükselir.”
- iv.** “Hemşirelerde yaş yükseldikçe iş doyumu ve örgütsel bağlılık yükselir.”
- v.** “Hemşirelerde gelir durumu iş doyumu ve örgütsel bağlılığı yükseltir.”
- vi.** “Kadrolu hemşirelerde iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyi diğerlerine oranla daha yüksektir. “
- vii.** “Hemşirelerde meslekte çalışma süresi (kıdem) yükseldikçe iş doyumu ve örgütsel bağlılık yükselir.”

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

1.İŞ DOYUMUNUN TANIMI VE ÖNEMİ

-Örgütsel Bağlılık: İş görenin, örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi; örgüt amaçları için yoğun çaba sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duyulan güçlü bir arzudur.¹

-İş Doyumu: Bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak açıklamaktadır.²

-Performans: Bireyin bütünlüğü ile örgüt hedeflerinin etkileşimi sonucudur.³ Performansın diğer bir tanımı ise, Performans, işletmeyi oluşturan tüm bileşenlerin -makinelere, çalışanlar, yönetim, varlıklar, çevre etkileşimi- birlikte ortak çaba ile elde edilen toplam sonuçtur.⁴

İş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde iş doyumu kavramı tanımlamaları ortak bir yaklaşım izledikleri söylenebilmektedir. Genel bir ifade ile çalışanların işlerine karşı gösterdikleri genel bir tutumdur. Çalışanların yaptıkları işlerinde duydukları memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği anlatmaktadır. İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisindeki temel, iş doyumun kişinin işini değerlendirmesi sonucunda oluşturduğu olumlu tutumları belirtmesi; örgüte bağlılığın ise daha çok işgörenin örgütün genelini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan bir tutum olmasıdır. Porter ve arkadaşları iş doyumu ile ilgili şunları belirtmişlerdir: “Örgüte bağlılığın işgörenleri daha küresel bir bakış açısına yönlendirmesi nedeniyle daha

¹ R.T. Mowday-R.M. Steers-Lyman-W. Porter. The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, S.2,C.14, 1979, p.311

² A.T. Eğinli, “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi (ATAÜ), İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi (İİBD), C.23, S.3, Erzurum, 2009 s.36

³ T. Çalık. Performans Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler, 2003, Ankara, s.8

⁴ B. Kasnaklı, Stratejiler İle Performans Göstergelerinin Bütünlüğünü Sağlayan Bir Model: Dengeli Puan Kartı, Verimlilik Dergisi, S. 2, Ankara, 2002, s.131

uzun sürede oluştuğunu ve iş doyumuna göre daha kararlı bir tutum olduğunu belirtmişlerdir.”¹

Sağlık çalışanları günlük olağan yaşamlarında ve iş yaşamlarında da birçok sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Çalışma ortamında ortaya çıkan sorunlar, kurum performansın artmasını ve kurum başarısını elde edilmesinde olumsuz etkileri olmaktadır. Kurumların beklentileri, problemlerin çözümünde becerikli, yetenekli ve fırsatları değerlendirebilen, ruhsal dinginliklerini en üst düzeyde tutan ve bu olumsuzlukların hayatlarını etkilemesine fırsat vermeyen, problemler karşısında çözüm üretebilen, sorunlarla baş etmeyi bilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Kurumun her bölümünde problem çözme kabiliyeti yüksek kişilerin bulunması kurum performansı ve kurum başarısı açısından önem taşımaktadır. Kurumlardaki departmanlarda yetenekli ve akılcı çalışanların olması kurumun işleyişine önemli katkılar sağladığı gibi, sorunların çözümünde de çalışanda memnuniyet arttırıcı etkisi olacaktır.

Sağlık sektöründe çalışan hemşire sayısının yetersizliği, bireysel, sosyal, ücret yetersizliği, işyükünün fazlalığı nedenlerle işten ayrılmalar, mutsuzluk, verimsizliğe rastlanması, sağlık hizmetini etkileyen sorunlar olmaya devam etmektedir. Bu sorunun sadece Türkiye için geçerli olmayıp tüm dünya ülkelerini ilgilendiren küresel bir sorun olduğu görülmektedir. OECD ülkelerinde 100.000 kişiye düşen yeni mezun hemşire sayısı 39 iken, bu rakam Türkiye için sadece 6’dır. Hemşire talebini karşılamakta güçlük çekilmesinin en önemli nedenlerinden biri bu mesleğe mensup kişileri yetiştiren eğitim programlarının azlığı ve mezun sayısının yetersizliğidir.² Türkiye’de sağlık sistemi içerisine özel sektörün katılımının eskiye oranla daha fazla olması sağlık sektöründe nitelikli sağlık çalışanlarının özel sektöre kaymasına neden olmaktadır. Önümüzdeki yıllarda da sağlık çalışanı ihtiyacının sektörün gelişmesi, yeni sağlık kuruluşlarının sektörde boy göstermesi, hastane sayılarının günden güne artması ve sağlık sektöründe özellikle de sağlık turizminde bu açığın artacağı öngörülmektedir.

¹ Ü. Sıgır -N. Basım, “İş Görenlerin İş doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi (SÜ), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF), Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi (SEAD), Sayı (S.) 12, Konya, 2006, s.133

² T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü, Sağlık İstatistikleri Yıllığı, Ankara, 2011, s.128

Hemşirelerin iş doyumlarının; yaş, medeni durum, öfkelerini ifade etme şekilleri; mesleği isteyerek seçme, meslekte çalışma süresi, beklentilerin karşılanması; çalışma ortamı ve koşulları, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, ağır çalışma koşulları, rollerde olan belirsizlikler ve sözleşmeli/kadrolu çalışma durumlarından etkilendiği gözlenmektedir.¹ Çalışanların iş doyumuna ulaşmaları onların işine verdikleri duygusal tepkilerdir. Çalışanların işlerini yaparken genel olarak içten enerjileri ile yaparlar, iş doyumunun ölçülmesi zor ve değişkenlik göstermektedir. Bu açıdan iş doyumunu çalışanların işten beklentilerinin ne oranda karşılandığı ile saptanabilmektedir.

Ambulans ve acil bakım teknikerlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu; çalışma süresi arttıkça azaldığı, çalıştıkları kadrolara göre farklılık gösterdiği ve örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça arttığı sonucuna varmışlardır.² Özel sektör işgörenlerinin, kamu sektörü işgörenlerine göre, daha yüksek bir iş doyumuna ve örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir.³ Kamu sektöründe verilen hizmetlerin aksamaması, hizmetlerin gereksinim duyulduğunda hazır olması özellikle sağlık hizmetlerinin herkesin ulaşabilirliği, coğrafi konum farklılığı gözetmeden her yere ulaştırılması önemlidir. Kamu sektöründe çalışan sağlık çalışanları atama ve çalışma koşullarının zorluklarından dolayı kendilerinde bir baskı unsuru oluşturmaktadır. Ayrıca kamu sektöründe yoğun bürokrasi, hiyerarşik yapının katı olması, kamu sektörünün özel sektöre oranla daha yoğun iş yükü, özel sektörün buna oranla modern yönetim işleyişi gösterilebilir.

Örgütsel güven düzeyi, örgütsel bağlılık ve iş doyum seviyelerinden düşük çıkmıştır. Personelin yaşı, cinsiyeti, mesleği, eğitim durumu vb. faktörlerle personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hastane yönetimlerinin personelin hastaneye ilişkin kararlara katılımını sağlayıcı, demokratik yönetim anlayışını benimsemiş, personel ihtiyaçlarına öncelik veren, çalışanlarını teşvik eden ve ödüllendiren bir yapıda insan kaynakları politikası izlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.⁴ Sağlık çalışanlarında,

¹ G. Kahraman-E. Engin-Ş. Dülgerler, Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler, İzmir, 2011, s.1

² İ. Çınar-O. Kavlak, “İzmir İlinde Çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde İş Doyumunun ve Buna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi”, Akademik Acil Tıp Dergisi, Cilt (C.).8, S.3, İzmir, 2009, s.34

³ Sığı - Basım, s. 131

⁴ Ö. Gider, “Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması”, Yönetim Dergisi, S. 65, İstanbul, 2010, s.102

yoğun iş yükü, ağır ve ölümcül hastalara tedavi ve bakım hizmeti verme, gerektiğinde hasta ve hasta yakınlarına eğitim, duygusal destek verme zorunluluğunda olma, çalışma saatlerinin çokluğu gibi nedenler, sağlık hizmetlerindeki ve personelin özellikle kamu sağlık kuruluşlarındaki dengesiz dağılımı gibi nedenler sağlık çalışanlarında hayal kırıklığı ve stres yaratarak performanslarını azaltıcı etki yaparak iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır.

1.1. İş Doyumunun Tanımı ve Gelişimi

İş doyumu farklı biçimlerde tanımlanan ve tümünün bireyin iş deneyimini nasıl algıladığını ortaya koymaya çalışan öznel bir terimdir. Pincus'a göre, iş doyumu sıklıkla iş yerinde moralle değişebilir bir kavram olarak kullanılmaktadır. İş doyumu çalışanın iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak değerlendirilebilir.¹ İş yaşamında çalışanın en önemli beklentileri sevdiği işi yapmak bu işi yaparken mutlu olabilmek, yaşamsal varlığını sürdürebilmesi için ise tatmin edici bir ücret almaktır. Ekonomik anlamda da yaptığı meslekte de mutlu olmayı istemektedir. Çalışan her anlamda doyuma ulaşması, çalışanın performansını, kurumuna katkısını, sosyal yaşantısını da direkt etkilemektedir.

Literatürdeki iş doyumu tanımları incelendiğinde iş doyum tanımı şu şekilde yapılmıştır: “İş tatmininin çalışma süresince işe doğru yöneltilecek somutlaştırılmış duygu olduğunu belirtmektedirler. Buna benzer bir tanım da iş doyumu bir kişinin işine karşı tutumu ya da duygusal yanıtı olarak tanımlanmaktadır. Çalışan doyumu, bireyin ihtiyaç ve isteklerinin karşılanıyor olduğu algılama derecesini yansıtan motivasyon sürecin önemli bir parçasıdır.”² Çalışanların öncelikle bir işte çalışması kendi ve ailesinin birinci aşamada fizyolojik gereksinimlerinin karşılanması içindir. Fizyolojik gereksinimlerini karşılayan birey, ondan sonra gelecek olan sosyal, kültürel, psikolojik ihtiyaçlarının giderilmesi yoluna gidecektir.

İş doyumu; hayat doyumu, kendine güven, fizik ve ruh sağlığı, iç kapanıklık, hedef oluşturma, müşteri tatmini, devamsızlık alışkanlığı, çalışan verimliliği, çalışan performansı ve çalışan devri (işe giriş ve çıkışı) ile ilgili konular

¹ B. Gülnar, Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu, İstanbul, 2007, s.162

² Gülnar, s.163

olduğu için iş yaşamının en ilgi çeken konularından olmuştur.¹ İş yaşamında kuruluşlar hizmet verirken bunun karşılığında da kâr etmeyi hedefler, bu aynı zamanda işletmelerin kuruluş amaçlarının başında yer alır. Sağlık kurumlarının özellikle de kamu sağlık kurumlarının en temel amacı insanlara teşhis ve tedavi hizmetlerini kayıtsız şartsız sunmaktır. Anayasamızda devletin görevleri başlığında üçüncü sırada sağlık hizmetleri yer almaktadır.

Barutçugil, iş doyumunu şu şekilde tanımlamıştır: “Bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur.”² Sağlık kurum ve kuruluşları, teşhis, tedavi edici, önleyici sağlık, rehabilitasyon ve sağlığın geliştirilmesi hizmetleri sunarak kişi ve toplum sağlığını korumayı amaçlayan sosyal kuruluşlardır. Günümüzde sağlık kurumları en gelişmiş teknolojiyi kullansa da bu tür kuruluşlar emek-yoğun endüstri alanında yerlerini alırlar. Sağlık kuruluşlarının amaçlarının başarısı için gerekli olan tüm donanımlar, eğitim ve deneyim düzeyine sahip uzman meslek grupları ile bu hizmet gerçekleştirilmektedir. Günümüz teknoloji ve bilgi dünyasında sağlık branşlarının ve uzmanlıkların gelişmesi büyük bir hız kazanmıştır. Mesleklerin kurallara bağlanması ve örgütlenmesi dolayısıyla yeni düzenlemeleri gerekli kılmıştır. Bugün tüm branşlarda uzmanlaşmaya başlamış ve hizmetler uzmanların kontrolünde verilmiş ve bunları koordine edecek yönetim enstrümanları ortaya çıkmıştır. Sistematize edilen yönetim teknikleri ve bilgi birikimi sağlık hizmetlerinin yönetiminde de kullanılmaya başlanmıştır. Emek yoğun ilişkisine dayanan hizmet sunumunda sağlık çalışanlarının iş doyumunu ön plana çıkmış, iş doyumunu ile kurumuna olan bağlılığı etkileri ilişkilendirilmiştir.

Eğimli, Locke ve Henne’nin iş doyumunu şöyle açıklamıştır: “Bir kişinin iş yerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerinin yarattığı duygusal hoşnutluk durumudur.”³ İş doyumunu ile ilgili olarak yapılan tanımların temel olarak üç ortak noktası bulunmaktadır. Yapılan iş doyumları ile ilgili açıklamalar şu şekildedir:

¹ Gülner, s.161

² Eğimli, s.36

³ Eğimli, s.36

- İş doyumu, çalışanın genel olarak gözlenemez, içsel duygularını ifade eder, bu durum kişinin davranışlarından anlaşılabilir.
- İş doyumu, hak ettiğine inandığı çalışanın elde etmek istediği ödüllere ulaştığı ya da beklentileri, kazanımları sonucu yaşadığı durumdur. ¹

Genel olarak iş doyumu, kişinin işinden ve işle ilgili olan unsurlardan aldığı haz ve mutluluğu ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile iş doyumu, kişinin işle ilgili duygusal tepkilerinin bütünüdür. İş doyumu ile ilgili yapılan tanımlarda ortak noktalar değerlendirildiğinde; çalışanların mesleği ile ilgili kendisini işini motivasyonla yapmasına etken olan olumlu etkenler ve buna kişinin verdiği olumlu duyguları ifade etmektedir.

Sağlık çalışanları hizmet sunumlarını iyi bir şekilde yaptıklarında hastaların sağlıklarına kavuştuklarını gördüklerinde ve hastaların memnuniyetini gösterdiklerinde sağlık çalışanı büyük bir haz alacak işine olan bağlılığını arttıracaktır. Kurum yöneticileri çalışanlarında gözlemleyecekleri yüksek iş tatmini, kurumu ve yöneticileri rahatlatır; iş tatmini, kurum yöneticilerinin kendi istedikleri olumlu koşullarla ilişkilidir. Bu nedenle yüksek iş doyumu, kurum yöneticileri ve sağlık çalışanları açısından önemlidir.

Feldman ve Arnold iş doyumunun geniş bir tanımlamasını yapmıştır. Onlara göre iş doyumu şudur: Kişilerin işlerine karşı düşünceleri, hisleri, tutumları, olumlu duygusal tepkileri, sevmeye ya da sevmeme dereceleri. Kişilerin işe yönelik bu tutum, yapılan işin ücret, çalışma şartları, iş çevresi gibi içsel ve dışsal çeşitli faktörlerine yönelik olarak olumlu veya olumsuz olarak karşımıza çıkabilmektedir.² Sağlık çalışanları hizmetleri karşılığında aldıkları ücret yeterli ya da yetersiz olsun amaç genellikle para kaygısı olmamaktadır. Kişiler mesleklerini yaparlarken ekonomik kaygıların önemi büyüktür fakat, kişiler mesleklerini yaparlarken yaptığı işin beğenilmesi, takdir görmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi beklentilerinin de karşılanmasını beklemektedirler. Görevini sadece parasal kaygılarla yürütmeye çalışan birey her zaman için yaptığı iş için aldığı ücretin her zaman için yeterli olmayacağını düşünecektir. Bireylerin yaptığı işi sevmesi, çalıştığı

¹ Eğinli, s.36

² F. Çetin - H.N. Basım- M. Karataş, “Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Rolü”, Yönetim ve Ekonomi, S.18, C.1, Manisa, 2011, s.74

kurumun beklentileri, amaçları ile kendi beklenti ve amaçlarının örtüşmemesi durumunda ne kurum bağlılığı tam olacak ne de yaptığı işten doyum alması olası olmayacaktır.

1.2. İş Doyumunun Önemi

Günümüz iş yaşamında, kentlerde yaşayan insanların büyük bir çoğunluğu gününün önemli bir bölümünü işyerinde çalışarak geçirmektedirler. İş yerinde çalışma arkadaşlarıyla, ailelerinden daha fazla beraber olurken, sosyal hayatlarında da iş arkadaşları ile birlikte zaman geçirmektedir. Bu nedenle çalışanın iş yaşamı özel hayatı da önemli derecede etkileyen unsurdur. İşyerinde iş tatminin sağlanması hem işyerinde hem de özel hayatında çalışanın mutlu olmasını sağlamaktadır. Bu yüzden iş, yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin yaşantısında önemli bir role sahiptir. Kentsel toplumları oluşturan çalışanların; sağlıklı, başarılı, mutlu ve üretken olması yaşamlarında yüksek düzeyde tatmin sağlamaları ile ilgili olduğu dikkate alırsa, çalışanların işten almaları gereken tatminin önemi ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar için iş tatmini; çalışanların işleri hakkında düşünceleri ve bu işi yaptıklarında hissettikleri hem kendileri için hem de bağlı olduğu kurumlar için önem taşır. Kurum yöneticileri için çalışanların işlerine karşı davranış ve tutumların performansları üzerindeki etkisi önemlidir. Feldman ve Hugh'un şöyle ifade etmiştir: İş tatmininin direkt neden olduğu davranışlar; işten ayrılma, devamsızlık, verimlilik, ruhsal ve fiziksel sağlık durumudur.¹ İş doyumunu iş yaşamı açısından önemli olmasının nedenleri arasında sayılabilecek olan iş doyumunu çalışanların yaşam doyumunu ile yakından ilişkili ve bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Örgüt açıdan önemi ise çalışanlarda iş doyumsuzluğu sonucu stres ve ekip çalışmasında olumsuzluklar sonucu çalışanların motivasyonu azalmakta, örgütün işleyişinde sorunlar verimliliğini etkilemektedir.

İş doyumunu ile performans arasında bir bağın olabilirliği, iş tatmini ile devamsızlık ve işgören devir oranı arasında olumsuz bir ilişki bulunması olasılığı ve son olarak da, yöneticilerin işgörenlere güdüleyici ve içsel olarak ödüllendirici işler sağlama konusunda insani sorumlulukları olduğu ifade edilebilir.² Kurumların

¹ H.N. Keleş, "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma", SÜ, İİBF, SEAD, S.13, Konya, 2007, s.246

² R. Stephen, Organizational Behavior, New York, 1996, p.25

Çalışanların motivasyonunu sağlayıcı yönde uyguladıkları yöntemler; iş tatmin duygularını geliştirerek hizmetleri maksimize etmek kurum yöneticileri için en önemli konuların başında gelmektedir..

İşi ile ilgili olarak paradan daha önemli değerler, inançlar, amaçlar taşımaktadırlar. İnsanların alışma şevkini arttırmak, onları kazanmaktan geçer. Kurumları başarıya götüren etkenlere bakıldığında çoğunluğu, işini iyi yapan, yaptığı işten hoşlanan, işinin önemiyle gurur duyan, yönetimin desteğini alan, çalışanların öneri-temennilerini dikkate alan, kurumun amaç ve hedeflerine sahip çıkan, kurumun amaçlarını kendi amaçlarıyla bütünleştirebilen çalışanlara sahip kurumlar dikkat çekmektedir. Kurumsal yapının oluşmasında ilk adım çalışanların iş doyumlarını üst düzeyde tutmak ve bunu sürdürülebilir seviyelere getirmekten geçmektedir. Bunun için çalışanların iş doyumunu sağlamış kurumlarda iş akışı, hizmet verdiği insanların tatmini ile bu kurum kendinin hak ettiği yerde olmasını sağlayacaktır. Özellikle insanlara hizmet odaklı kurum ve kuruluşlarda çalışanların isteklilik, devamlılık, sosyal ve ekonomik yönden doyumunu son derece önemlidir.

1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25.maddesinde: “Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.”¹ Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nde ise 35. Maddesinin *Sağlık Hizmetleri* başlığı altında: “Herkes, ulusal yasalar ve uygulamalarda belirtilen şartlar çerçevesinde koruyucu sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkına ve tıbbi tedaviden yararlanma hakkına sahiptir.”² Halen yürürlükte bulunan 1982 Anayasası tıpkı İnsan hakları Evrensel Bildirgesi'nde olduğu gibi yaşam hakkını temel alan bir düzenlemeyi 17. maddesinde yapmıştır: “Herkes, yaşama, madd ve manev varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbb zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbb deneylere tbi tutulamaz. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tbi tutulamaz.”³ Ulusal ve uluslararası belgelerle güvence altına alınan

¹, Sağlık Hakkı, <http://www.saglikhakki.org/saglikhak-ic.htm> (16.07.2013)

², Sağlık Hakkı, <http://www.saglikhakki.org/saglikhak-ic.htm> (16.07.2013)

³, Sağlık Hakkı, <http://www.saglikhakki.org/saglikhak-ic.htm> (16.07.2013)

sağlık hakkı, yaşam hakkı gibi devredilemez ve bireylerin doğum ile sahip olduğu bir hak olarak değerlendirilmektedir. Toplumda yaşayan bireylerin en önemli haklarını en etkin şekilde kullanmaları ile iyilik hali ve mutluluğuna ulaşmaları, bireylerin gereksinim duyduğunda sağlık hizmetini sunacak olan sağlık çalışanları da eş değerde mutlu olabilmelidirler.

1.2.1. Birey Açısından İş Doyumunun Önemi

Çalışanların işe ya da işin belirli yönlerine olan tepkisini yansıtır. Çalışanların çalışma yaşamında arzuladıkları istekler ile iş çevresinden edindikleri izlenimler birbiriyle örtüştüğü zaman belirtilen doyum gerçekleşmektedir. Çalışanların gereksinimleri ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise iş doyumunu oluşacaktır. İşle ilgili tutumlar konusunda yapılan çalışmalarda beş iş boyutunun iş doyumuna etkisi bulunduğu belirtilmiştir. Bunlar; ücret, işin kendisi, gözetim, çalışma grubu, çalışma koşulları ve genel yönetim biçimidir. Yüksek ücret, yeterli yükselme olanakları, iş arkadaşları ile ilişki kurabilme olanağı, değişik görevler, çalışma yöntemi ve hızının sıkı biçimde denetiminin doyum sağlamanın temel güdüleyici faktörler olduğunu belirtmişlerdir. İşin genel görünüm ve zorluk derecesi, ücret, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme, kurumda geçerli olan beşeri ilişkiler, kurumun sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliğinin iş doyumunu oluşturan iş ve iş ortamına bağlı nedenler olduğunu ifade etmektedir.¹ Sağlık çalışanlarının özellikle acilde görevli olan hekimler, hemşireler, teknisyenlerin hasta yakınlarının hastalarının durumunun ağır olması, ölmesi gibi durumlarında yaşadıkları ağır travmalarda, sağlık çalışanlarına yönelik sözsöz, fiziksel ve hatta sağlık çalışanının ölümüne neden olan olumsuz davranışlar sağlık çalışanlarının iş güvenliğinin sağlanması konusunda yaşadıkları çaresizlik, kimi zaman yaşamalarına neden olmaktadır.

Sağlık çalışanlarının çalışma şartlarından dolayı (nöbet, icap) günün büyük bir bölümünün işte geçmesi, doğal olarak çalışanın her türlü gereksinimlerinin karşılanmasını iş ortamından beklemesine neden olmaktadır. Bunların karşılanmaması durumunda, çalışanın yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanların iş doyumsuzluğu aynı zamanda işe

¹ İ. Yüksel, "Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi", Kocaeli Üniversitesi (KOÜ), SBE Dergisi, C.3, S.1, Kocaeli, 2002, s.69

devamsızlık, kayıtsızlık, olumsuzluk, işine kendini verememe, işten ayrılma v.b. olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

Çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıklarının korunması salt çalışan açısından değil çalıştığı kurum açısından da son derece önemlidir. İşinden mutluluk duyan çalışanlar kurumun hedef ve amaçlarına ulaşmasında önemli katkı sağlayacaktır. Çalışanların hizmet sunumu yaptığı işlerinden duyduğu haz hem çalışan hemde kurum için son derece önemlidir. Çalışanın işine karşı gösterdiği olumlu tutum ve davranışlar, çalışanın işine bağlanmasını, veriminin artmasını, hizmet kalitesinin yükselmesine yol açarken, çalışanın işinde mutlu olması gibi olumlu sonuçları oluşturmaktadır.

Çalışanlarda iş doyumunun sağlanamadığı durumlarda ise işe devamsızlık, yabancılaşma, isteksizlik, sadece mesaisini doldurmaya yönelik tutumlar, zihinsel ve bedensel yorgunluk, sadakatsizlik ve verimsizlik olarak oluşacaktır. Çalışanların iş doyumsuzluğundan kaynaklanan olumsuz davranışları en aza indirilmeye çalışılması kurumun temel amaçları arasında bulunmaktadır.¹ Sağlık çalışanlarının çalıştığı işyerinde, yaptığı işin anlamsız gelmesi, sorunların yönetimlerce gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, yönetimce alınan kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalışan kurumdan kendini uzak tutmakta ve bağlılık göstermemektedir.

“İş doyumu yalnızca hemşireler için değil aynı zamanda bakım hizmetinin kalitesi için de önemlidir. Bir diğer anlatımla hemşirelerin iş doyumunu etkileyen iş doyum bileşenlerinin belirlenmesi hemşirelerin davranışlarının öngörülmesi açısından önemlidir.”² Çalışanlar aldığı eğitimler, katıldığı kurs ve seminerler ve kişisel yeteneklerini ortaya koyarak bu özelliklerini gerçekleştirmek istemektedir. Kurumların çalışanlarının bu bilgi ve birikimlerini işine yansıtmaları konusunda çalışanlara destek olabilmelidirler. İş doyumu elde edemeyen çalışanlar işten soğuma, düşük moralli, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir çalışma yaşamına gidişin nedenini oluşturmaktadır.

¹ Yüksel, s.69

² J.A. Landeweerd- N.P.G. Boumans, “The effect of work dimensions and need for autonomy on nurses’ work satisfaction and health”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Volume 67, Issue 3, USA, 1994, pp.207-217

1.2.2. Örgüt Açısından İş Doyumunun Önemi

Sağlık sektöründe çalışanların düşük iş doyumu, örgütsel bağlılığı ve örgütsel güveni, hasta bakım kalitesini, performansı olumsuz yönde etkilemektedir. Sağlık çalışanlarının düşük iş doyumu ile kuruma bağlılığı ve güveni, onların önemsenmedikleri, kararlara yeterince katılmadıkları, kurumun bir parçası olarak kendilerini görmedikleri, yeterince teşvik edilmedikleri ve ödüllendirilmedikleri gibi kurumsal performansı ve yönetsel süreci olumsuz etkileyebilecek birçok açılıma neden olmaktadır.¹ Çalışanlarda yaşanacak iş doyumsuzluğu, kuruma bağlılığı azaltacak kurumun ana amaç ve hedeflerine büyük oranda zarar verecektir. Çalışanların kendisini kurumun bir parçası olarak görmesi, iş doyumunu sağlaması, kurumun hedeflerini ve amaçlarını gerçekleştirme olasılığını arttıracaktır.

Çalışanlar birçok hallerde, kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde kendilerini bulmaktadırlar. Bu yeni çalışma düzeni çalışanlar arasında huzursuzluklara ve kendilerinden oluşan direnmelere yol açmaktadır. Çalışanların düşük doyumu büyük bir olasılıkla, personel devir hızının yüksek olması sonucunu da doğurur bu da yetişmiş iş gücünün kaybı demektir. Düşük moral seviyesinin işyerine verebileceği zararlar vardır. Bu tutumlar, bazı hallerde yüksek oranda ortaya çıkan devamsızlık, işi yavaşlatmalar, işe geç gelme, emirlere uymama, işin yavaş ve düşük kalitede yapılması, iş veriminde düşmeler, iş ilişkilerinde olumsuzlaşmalar, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk şeklinde kendini göstermektedir.² İşinden memnun olamayan çalışan işyerindeki işinden çok işyeri dışındaki dünyası ile ilgilenecektir. İşine yeterince ilgi duymayan çalışan iş akış hızını yavaşlatacak, istenmeyen durumlara daha çok yatkın olacaktır. Çalışanların işinde agresif, saldırgan tutumları işin olağan akışını yavaşlatarak, diğer çalışanlarda da psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara yol açarak, kurumun hizmet sunumunu olumsuz yönde etkileyecektir.

Örgütsel destek, işgörenlerin emek ve zamanlarını harcadıkları örgüt tarafından kendilerine gösterilen saygı, destek ve yardımların bütünüdür. Örgütsel destek teorisine göre algılanan örgütsel destek düzeyinin artması,

¹ M. Top, "Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili", İstanbul Üniversitesi (İÜ), İşletme Fakültesi Dergisi (İFD), S.41, C.2, İstanbul, 2012, s.260

² Yüksel, s.59

işgörenlerin ‘örgütlere insan benzeri özellikler atfetmeleri’ eğiliminden kaynaklanır. ‘Karşılıklı ilkesine’ göre, güçlü bir örgütsel destek algısı, işgörenlerde örgütün refahının önemsenmesi ve örgütün hedeflerine ulaşması için yardım etme zorunluluğu yaratır. İkinci olarak, örgütsel destek algısı ile vurgulanan ihtimam, onaylama ve saygı, işgörenlerin örgüt üyeliğine götüren duygusal ihtiyaçlarının tatmin edilmesini sağlar. Son olarak, algılanan örgütsel destek, işgörenlerin örgütle benimsediklerini ve artan performanslarının ödüllendirileceğine olan inançlarını kuvvetlendirir. Bu süreç işgören için; artan iş doyumunu ve olumlu ruh hali ve örgüt için de; artan duygusal bağlılık ve performans, düşük işgücü devri gibi olumlu durumlara yol açar. Güçlü bir örgütsel destek algısı olan işgörenlerde örgütsel destek ile; duygusal bağlılık, çaba-ödül beklentisi, iş performansı, iş arkadaşlarına yardımcı olma ve örgütsel gelişim için öneriler getirme arasında pozitif; devamsızlık ve ayrılma niyeti arasında negatif ilişki bulunmuştur.¹ Sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek, yoğun olarak işin doğasından kaynaklı stresi ve sağlık kuruluşuna olan algılarını etkilemektedir. Sağlık kuruluşu sağlık çalışanlarından yüksek hizmet kalitesi ve yüksek performans beklerken çalışanlar ise modern çalışma koşulları beklemektedirler. Çalışanlar ile kuruluşlar arasında psikolojik bir bağın örtüşmesi ile sağlanan destek, modern çalışma koşulları sağlandığında çalışanlar bu şartlardan olumlu olarak etkilenerek verimlilikleri üzerinde etkili olabilecektir.

Taylan’ta 250 hekime anket uygulamak suretiyle hekimlerin iş doyum faktörleri (ödül tatmini, verimlilik tatmini, iş iklimi tatmini) ile hastane bağlılığı faktörleri (normatif bağlılık, devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık) arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda iş doyum faktörleri ile hastane bağlılığı faktörleri arasında güçlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.²

İş doyumunu, örgütsel bağlılık (normatif, devamlılık, efektif bağlılık) ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemiş; araştırma sonucunda örgütsel bağlılık (normatif ve efektif bağlılık) ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunduğunu ifade etmiştir.³ Tüm bağlılık türleri çalışanları örgüte bağlar fakat, en etkili bağlılık, duygusal boyutu olandır. Örgüte karşı olumlu tutum ve davranışa neden olan

¹ N. Polat, Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması, Başkent Üniversitesi (BÜ), Sosyal Bilimler Enstitüsü (SBE), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi (YYLT), Ankara, 2008, s.38

² Top, s.271

³ Top, s.271

duygusal bağlılık, çalışanın örgüte bağlılığının en iyi şeklidir.¹ Hemşirelerin yarısından biraz fazlası hemşirelik mesleğini seçmiş olmaktan dolayı memnuniyetini belirtmiş, çalıştıkları kurumdan ayrılma kararına neden olabilecek nedenlerin başında ekonomik neden, ilerleme olanaklarının olmaması olarak belirtmişlerdir.² ABD., Kanada, İngiltere, İskoçya ve Almanya’da hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, hastanede çalışan hemşirelerin %41’inin işlerinden hoşnut olmadığını ve %22’sinin gelecek bir yıl içerisinde işlerinden ayrılmayı planladıklarını saptamışlardır.³ Türkiye’de olduğu gibi gelişmiş ülkelerde de özellikle hemşirelerin, çalışma koşullarının ağırlığı, işyerlerinde maruz kaldıkları psikolojik şiddet, yaptıkları işin risk tablosunda en yüksek risk taşıması ve bunun benzeri sorunlardan dolayı hemşirelerin yaptıkları işten mutsuz olduğu ulusal ve uluslararası yazında yapılan çalışmalarda önemle vurgulanmaktadır.

Hemşirelerin mesleklerinde yaşadıkları iş doyum düzeyi ile ilgili yaptıkları çalışmada araştırmaya katılan 329 hemşirenin %42,49’u mesleklerinde iş doyumunu yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Hemşirelik mesleğinin, çalışma koşulları, fiziksel ortamları, nöbet sistemi, ücret, mesleki riskler, yoğun çalışma temposu, çalışmalarının takdir görmemesi, terfi, yükselme olanaklarının yeterli olmaması, adil ve şeffaf yönetim anlayışının olmaması, rol ve iş tanımındaki belirsizlikler, mesleğin toplumdaki imajının iyi olmaması, eşitsizlik gibi faktörlerin bu yüzdelik dilimleri ortaya çıkarmıştır. Yaşanan bu olumsuz durumlara bağlı olarak hemşirelerin %68,4’ü başka bir iş yapmak istediğini, %49,9’u mesleğinden ayrılmayı düşündüğünü, %42’si işinde mutlu olmadığını, %63,5’i yaptığı işi başkasına tavsiye etmeyeceğini ifade etmektedirler.⁴

Tükenmişlik ile iş doyumunu ve stresle başa çıkma arasında ters yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Tükenme düzeyi arttıkça iş doyumunun düştüğü, stresle daha az etkin olarak başa çıkıldığını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan personelin iş doyumunu ile stresle başa çıkma tarzları da ilişkili olduğu ifade edilmiştir. İş doyumunu yükseldikçe stresle daha etkin başa çıkma biçimleri kullanılmakta olduğunu

¹ B.B., Brown, Employees’ Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors’ Relation-Oriented Leadership Behaviors, Unpublished Dissertation, Falls Church, Virginia, 2003, s.41

² S. Duygulu-F. Korkmaz, “Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri”, Cumhuriyet Üniversitesi (CÜ) Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, S. 12, C. 2, Sivas, 2008, s.15

³ Duygulu- Korkmaz, s.15

⁴ H. Karakuş, “Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği”, Dicle Üniversitesi (DÜ), Sağlık Bilimleri Dergisi (SBED), Y.3, S.6, Diyarbakır, 2011, s.46.

belirtmişlerdir. Sağlık hizmetleri, çalışanlarının dikkatli, duyarlı, özverili olmasını gerektiren, hata kabul etmeyen bir alan olduğunu ifade ederek, verilen hizmetlerin kaliteli olabilme şartının çalışanların ruhen ve bedenen sağlıklı olması, tükenmişlikten korunması, işlerini severek yapmaları, stresli durumlarla etkin şekilde başa çıkmaları ve kendilerine güvende hissetmeleri gerektiğini belirtmiştir.¹

Sağlık bakım hizmetlerini sunan hemşireler sağlık hizmetinin en önemli parçasıdır. Hemşirelerin mesleklerini seçmiş olmaktan duydukları memnuniyet, özellikle Türkiye sağlık bakım hizmetlerinin kalitesini olumlu yönde arttırarak içinde bulunduğu dönüşüm sürecine katkıları daha bir önem kazanmaktadır. Hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda iş doyumlarının yüksek olması ya da arttırmaya yönelik olumlu çabaların olması, buna yönelik stratejilerin geliştirilmesi sağlık hizmet sunumunun kalitesini aynı oranda yükseltecektir.

2. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ TEORİLER

İş doyumunu teorileri genelde *kapsam* ve *süreç* teorileri olmak üzere iki kategoriye ayrılırlar. Kapsam teorileri motivasyonun dış kaynaklardan değil bireyin kendisinin taşıdığı bireysel faktörlerden oluşur; beklentileri, bireyselliği, ihtiyaçların tatminini, motivasyonunu ve deneyimleri içerir. Kapsam teorileri kısaca insanları doyuma ulaştıracak ihtiyaçların neler olduğunu ortaya koymaya çalışır. Bireyin iş tatminine neden olan belirli çevresel ve bireysel faktörlere yoğunlaşır. Bu teorilerin özellikleri:

- “1. İhtiyaçlar ya da harekete geçirici dürtüler, kanal ve devamlı hedefler davranışı yönlendirir.
2. İhtiyaçlar ya da harekete geçirici dürtüler öncelik tayinini belirler.
3. İhtiyaçlar ya da harekete geçirici dürtüler öncelik tayinini belirler.
4. Bir ihtiyaç tatmin edildiğinde bu tatmin daha uzun süreler boyunca motivasyonu sürekli sağlamaz.
5. Tüm bireyler aynı ihtiyaç önceliklerini ve dürtülerini paylaşırlar.”²

¹ Ö. Güler Aydın-E. Karabey Çatav-S. Ercan-S. Yalçın, “Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumunun Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Ankara İl Sağlık Müdürlüğü Sağlıkın Başkenti Dergisi, S.20, Ankara, 2011, s.11

² Gülnar, s. 169

Süreç teorileri insan motivasyonunun kendi içinden geldiği varsayımını reddeder; iş yerinde diğerlerinin davranışı, ödüller, iş ilişkileri ve işin kendisi gibi bireye dışarıdan yönelen faktörlere odaklanır. Süreç teorileri motivasyonu anlama fikrine güvenmek yerine çalışanların hedeflerine ulaşmak için takip etmek zorunda oldukları süreçleri anlamayı tercih etmektedir. Bunlar:

- “1. Çalışanlar başarı beklentileri olduğu sürece çok büyük çalışma gayreti gösterirler.
2. Çalışanlar bağımsızdırlar ve ulaşılabilir en etkili rota aracılığıyla çözümler ararlar.
3. Çalışanlar hareketlerini başarı olarak algıladıkları sürece çalışma gayretlerini sürdürürler.
4. Çaba; hedefe ulaşıldığında ya da çalışanlar hedefe ulaşamayacaklarını anladıklarında kesintiye uğrar.”¹

Süreç teorileri iş yerinde motivasyonu etkileyen süreçleri tanımlarken; kapsam teorileri çalışan motivasyonunun kaynağını araştırır. Her iki teori de iş tatmini etkileyen birey-iş uyumunun nasıl sağlanacağını ortaya koyan birlikte çalışan teorilerdir.

2.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, insan ihtiyaçlarını hiyerarşik olarak ele almakta ve en alttaki ihtiyaçların karşılanmasının ardından insanın bir üstteki ihtiyaçlar kategorisine doğru yöneldiğini ifade etmektedir. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki beş kategori şu şekilde sıralanmaktadır:

“1. Fizyolojik ihtiyaçlar: Yeme, içme, seks, barınma

2. Güvenlik ihtiyaçları: Tehlikeden, yoksulluktan ve fizikse tehditten korunma

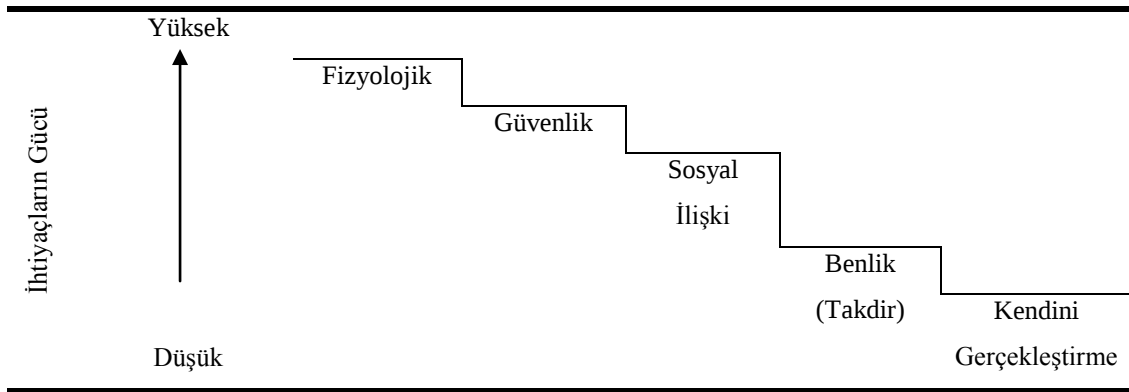
3. Sosyal ihtiyaçları: Sevme, dostluk, ait olma ve kabul görme

4. Benlik ihtiyaçları: Başarı, yeterlik, özgürlük, güçlülük

¹ Gülnar, s. 169

5. Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları: Potansiyelini kullanabilme, kendi kendini geliştirme ve yeteneklerini kullanabilme dürtüsü.”¹ Bu yaklaşımın iki ana varsayımı vardır. Bunlardan birincisi kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli gereksinimleri gidermeye yönelik olduğudur. Kişi gereksinimlerini gidermek için belirli yönlerde davranır. Dolayısıyla gereksinimler davranışı belirleyen en önemli faktörü gösterilmiştir. Yaklaşımın ikinci varsayımı gereksinimlerin sırası ile ilgilidir. Bu varsayıma göre kişi belirli bir sıralama gösteren gereksinimlere sahiptir. Alt kademedeki bulunan gereksinimler giderilmeden, üst kademedeki gereksinimler kişiyi davranışa sevk etmez. Gereksinimlerin kişiyi davranışa sevk etme özelliği bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır. Maslow’un ileri sürdüğü bu ihtiyaçlar şekilde sırasıyla gösterilmiştir (Şekil.1).

Şekil.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Kaynak: D. Birol Gülner, Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu, İstanbul, 2007, s.172

2.2. Herzberg Çift Faktör Teorisi

Teori; mühendis ve muhasebecilerin (iş yerinde) ihtiyaçlarının tatmini ve bu tatminlerin motivasyonel etkileri üzerine yapılan bir çalışmada; işleriyle ilgili kendilerini özellikle iyi ya da kötü hissettikleri olay ya da zamanlara ilişkin sorular yöneltmiştir. Gülner, araştırmaya katılanlar özel anların nitelikleri ve bu duyguların onların performansını nasıl etkilediklerini cevaplayarak elde edilen sonucu şu şekilde açıklamıştır.²

¹ Gülner, s.171

² Gülner, s.173

İşin kendisi, başarı, ilerleme ve gelişim, terfi, takdir ve sorumluluk faktörlerinden sıklıkla doyum kaynakları olarak söz edilmiştir. Tutum ve davranış arasındaki ilişkiyi belirleyecek olan üçüncü soruya özellikle önem verilmiştir.

“- Kişi işine karşı olan tutumunu nasıl belli eder?

- Bu tutumları neler oluşturur?

- Bu tutumların sonuçları nelerdir?”¹ Bu sorulara cevap aranmıştır. Bu önemli olayların temelinde şu sonuçlar elde edilmiştir:

“İşin kendisi, başarı, ilerleme ve gelişim, terfi, takdir ve sorumluluk faktörlerinden sıklıkla doyum kaynakları olarak söz edilmiştir. Çok daha az sıklıkla doyumsuzluk kaynakları olarak algılanmıştır. Bu grup faktörler *motive ediciler* olarak adlandırılmıştır.”² Çalışanların çalıştıkları işin yapılması sırasında tüm kurum içi faktörlerin çalışan açısından olumlu gelişmesi sonucu bu kaynakların sağladığı iş doyumunu da yüksek düzeyde olacaktır. Çalışanların iş doyumuna direkt etki edecek bu kaynaklar çalışanı güdeleyerek motivasyona ulaştırır, hizmetin kalitesini, verimliliğini arttırıcı yönde bir ivmeye yol açmaktadır.

“İşi kuşatan çevre faktörleri sıklıkla doyumsuzluk kaynakları olarak gözlenirken, daha az sıklıkla doyum kaynakları olarak gözlenmiştir. Kurum politikaları ve yönetim, yönetici, ücret, statü, iş güvenliği, özel hayat, bireyler arası ilişkiler ve çalışma şartlarından oluşan bu grup faktörler ise *hijyen faktörler* koruyucu olarak adlandırılmıştır. Herzberg, Doyurulmamış hijyen faktörlerinin bir işte doyumsuzluğa neden olacağını ileri sürmektedir.”³ Herzberg’in modeliyle Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi arasındaki benzerlikler Tablo 1’de görülmektedir

¹ Gülnar, s.173

² Gülnar, s.173

³ Gülnar, s.173

Tablo 1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli ve Herzberg’in Motivasyon-Hijyen Modelinin Karşılaştırılması

Maslow		Hezrberg
Kendini gerçekleştirme ve tatmin	Özendirici faktörler	İşin kendisi Başarı Sorumluluk
Saygınlık ve statü		Terfi Onaylanma
Ait olma ve sosyal etkinlik		Statü Bireylerarası ilişkiler Üst Eşit düzeydekiler Astlar
Güvenlik	Hijyen Faktörler	Yönetim Şirket politikası İş güvenliği
Fizyolojik ihtiyaçlar		Çalışma şartları Ücret Özel hayat

Kaynak: D. Birol Gülnar, Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu, İstanbul, 2007, s.175

Locke, deneysel olayı inceleyerek motive edici faktörlerin doyumu ve doyumsuzluğun her ikisini de içerdiğini ileri sürmüştür.¹

2.3. McGregor’un X ve Y Teorisi

McGroger yönetim ve çalışan doyumu üzerine en çok okunan ve atıf yapılan X ve Y teorisini geliştirmiştir. X teorisi temelde insanların gerçekten çalışmak ve gelişmek istemediklerini bu yüzden de onların üretime yönlendirmeleri ve zorlanmaları gerektiğini varsayar. Gülnar McGregor’un X ve Y Teorisini şu şekilde açıklamaktadır:

- “1. İş, çoğu insanın doğasında olan zevksiz bir şeydir.
2. Çoğu insan hırslı değildir, sorumluluk için çok az isteklidirler ve yönlendirilmeyi tercih ederler.
3. Çoğu insan örgütsel sorunların çözümünde yaratıcılık için düşük bir kapasiteye sahiptir.
4. Çoğu insan yakından kontrol edilmeli ve örgütsel hedeflere ulaşmak için onlara baskı yapılmalıdır.”²

¹ Gülnar, s.175

² Gülnar, s.176

X teorisinin tersine Y teorisi; insanların çalışmak, başarmak, yetenekli olma ve gelişim için derin bir psikolojik ihtiyaca sahip oldukları varsayar. Bunun daha eksiksiz, motivasyonel ve psikolojik bir modeli yansıttığına inanmaktadır. Y teorisi aşağıdaki varsayımları öne çıkartmaktadır:

- “1. Eğer şartlar olumlu olursa iş bir oyun kadar doğaldır.
2. Oto-kontrol örgütsel hedeflere ulaşmada çoğunlukla uygulanamaz.
3. Örgütsel problemlerin çözümünde yaratıcılık kapasitesi nüfusa geniş bir biçimde dağıtılmıştır.
4. Motivasyon; sosyal, saygı görme ve kendini gerçekleştirme düzeylerinde hatta psikolojik ve güvenlik düzeylerinde ortaya çıkar.
5. İnsanlar eğer uygun bir biçimde motive edilirlse onlar kendi kendilerini yönlendirebilir ve iş yerinde yaratıcı olabilirler.”¹

X teorisiyle açıklanan çalışanlar tarafından gereksinimlerini karşılama amacıyla yapılması gereken bireyin çalışmasıdır. X teorisinde çalışanlar yaratıcılıklarını kullanamaz ve kontrol edilmeleri gereklidir. Y teorisi ise çalışma için şartlar olumlu olması çalışmanın normal bir akışı ifade etmesidir. Y teorisinde ise çalışanlar yaratıcılık kapasiteleri uygun motivasyonla ortaya çıkacağını ifade etmektedir.

2.4. Alderfer ERG Teorisi

Clayton Alderfer tarafından geliştirilen bu kuram Maslow ve Herzberg’in teorilerinde kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak gereksinimleri üç temel gruba ayırmıştır.

“i. Varolma ihtiyaçları: Fiziksel olarak sağlam olma konusundaki ihtiyaçlardır. Bir işgören bu gereksinimlerini ücret, örgütsel olanaklar, rahat bir çalışma ortamı ve iş güvenliği ile giderebilir.

ii. Aidiyet ihtiyaçları: Başkalarıyla iyi ilişkiler kurma ihtiyacıdır. Bu gereksinimler işte, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler; iş dışında da arkadaşlar ve aile ile doyurulabilir.

iii. Gelişim ihtiyaçları: Kişisel yönden gelişme ve yeteneklerini artırma

¹ Gülnar, s.176

ihtiyacıdır. Bir iş; mücadele, otonomi ve yaratıcılığı içeriyorsa gelişme gereksinimlerini doyurabilir. Bu gereksinimlerin tam olarak doyumu olanaksızdır. Çünkü yeteneklerin gelişmesi, yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına yol açar.”¹

Bu kuram Maslow’un kuramının aksine üst düzeydeki ihtiyaçların tatmini için alt seviyedeki ihtiyaçların tatmin edilmesini koşul olarak koymamaktadır.

3. İŞ DOYUMUNUN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

Moral, iş tutumu, iş başarımları kavramları, iş doyumu kavramıyla iç içe de görünse aralarında farklılıklar bulunmaktadır. Bu kavramların iyi anlaşılması gerekmektedir.

3.1. İş Doyumu ve Moral

Moral, iş doyumu ve beklenti yaygın bir kullanım alanı bulan ve birbiriyle yakından ilişkisi olan kavramlardır. “Moral, işlerin gidişi karşısında verilen olumlu ya da olumsuz yargıların yarattığı bir genel yaşantıyı dile getirir. Bu anlamda moral, yaşamın belli ya da tüm bağlamlarına karşı alınmış bir bireysel tutumdur.”² İş doyumu moralden farklıdır, ancak, morale katkıda bulunabilmektedir. Çünkü iş doyumu işgörenin işine, işiyle ilgili faktörlere ve genel yaşamına yönelik sahip bulunduğu çeşitli tutumların sonucudur. Moral ise, daha çok grup tarafından üretilir ve bir grup ürünüdür.³ Modern yönetim anlayışına sahip yöneticilerin çalışanların genel iş doyumlarının sağlanması ve artırılması için gereksinim duyulan tedbir ve önlemleri dikkatle izlerler ve olumsuz etkilerin ortadan kaldırılarak çalışanların tam bir uyum içerisinde işlerine konsantre olmaları için gerekli çabayı gösterirler.

Çalışanların moral ve motivasyonunu dikkate almayarak önyargılarından kurtulamayan yöneticilerin çalışanları sadece ekonomik bir varlık olarak görerek sosyal yönlerini hiçe sayabilirler. Çalışanların örgütlerinden ekonomik beklentileri yanında sosyo-psikolojik beklentileri ve gereksinimlerinin de karşılanmasını beklemektedirler. Bu kapsamda çalışanların iş doyumunun sağlanması örgütlerin sosyal görevleri arasında yer almaktadır. Çalışanların çeşitli sosyal etkinliklerin

¹ Gülnar, s.176

² M. Zencer, Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral, 2011, s.2

³ A. Balcı, Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu, AÜ., Eğitim Bilimleri Enstitüsü (EBE), Yayınlanmamış Doktora Tezi (YDT), Ankara, 1985, s.6

içerisinde yer alması onun hem iş arkadaşları hemde örgütsel sosyalleşmesinde önemli etkiler yaparak motivasyonlarının artmasına katkı sağlayacaktır.

İyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip oldukları için işyerine olan faydaları yüksek olur. Yüksel, çalışanların moral ve motivasyonun yüksek olması çalışanlar ve çalışma düzeninde olumlu etkilerin bazıları şunlardır:

- Morali iyi olan bir kişi işini daha neşeli ve enerjili yerine getirir.
- İş görenler, çalışmaya daha istekli olur. işyerinin zor durumlarında, çaba gösterirler.
- Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda iş birliği isterler.
- Çalışanlar yöneticilere ve işyerine karşı bağlılık duyarlar
- Motivasyonun yüksek olması, İş görenlerin çalışma arzusu yükseltir.
- Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve olumlu bir disiplin kurulur.
- Yüksek moral, işgücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar yüksek moral personel devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Dolayısıyla maliyet de azalır.¹

Moral ve motivasyonu düşük çalışanlar, bedensel rahatsızlıklarına, işten ayrılmasına, çalışma arkadaşlarından kopmasına, dikkat eksikliğine, devamsızlığa vb. olumsuz davranışlara yol açmakta kurum imajına ve kurumunu zarara sokmaktadır. Çalışanların morallerinin düşük olması sonucu işten alacağı doyumunda düşük olmasına yol açmaktadır.

Çalışanların özendirilmesi, personelin güdülerine (moral), personelle ilgili varsayımlara, personelin doyumuna ile iş verimi arasındaki ilişkilere, verimliliği yükselten koşullara, ödeme sistemlerine ve özendirme anlayışlarına yönelmişlerdir.² Çalışanların kurum verimliliğine yetenekleri, bilgi birikimleri ve işi yapma isteği onların kurumun belirlediği performansa ulaşmaları yeteneklerini ortaya çıkartabilmeleri için yapılan olgulardır. Güdülenme işe uygun çalışanların alınmasıyla başlayan bir süreç, çalışanlarının çalıştıkları örgütten beklentilerinin

¹ Yüksel, s.58-59

² M. Ş. Şimşek, Yönetim ve Organizasyon, Yönetim Fonksiyonları, Ankara,1998, s.193

karşılanmasıyla devam eder. Çalışanların örgüt tarafından güdüme yöntemi olarak ücret, ödül ve diğer unsurlar olarak sayılabilmektedir.

3.2. İş Doyumu ve İş Tutumları

Tutum, bireyin kendi dünyasının, bir yönü ile ilgili olarak, belirli değer yargılarına ve inançlarına bağlı olarak ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleridir. Her tutumda bilişsel, davranışsal ve duygusal olmak üzere üç öge bulunmaktadır. Bilişsel öge, bireyin tutum konusunda sahip olduğu bilgileri, duygusal öge bireyin tutum konusunda hoşlanma-hoşlanmama derecesini, davranışsal öge ise diğer iki ögenin etkisiyle ortaya çıkan bireyde belirli bir yönde davranma eğilimi göstermektedir. Tutum, duygusal, sosyo-psikolojik ve kişisel bir kavramı ifade etmektedir.¹

İş doyumu, işle ilgili tutumların oluşmasına bağlı birikimli bir olgudur. Bu anlamda, iş doyumu işgörenin işine karşı tutumlarına dayanmakta, ancak, daha kapsamlı bir kavramı ifade etmektedir. İş dışı doyumlar bu kavram içerisine girmemekte, ancak, iş doyumunu etkileyebilmektedir. Bireyler işinden elde ettiği maddi çıkarılara karşı olumlu bir tutum içerisinde olabilir. Bireyin mesleğinin küçümsendiği bir ortamdan geliyorsa işinden doymsuzluk, mesleğinin gurur verici bir iş olduğuna inanılan bir ortamdan geliyorsa işinden doyumu farklı olacaktır. İş doyumu bireyin yaptığı mesleğin kültürel değer sistemine ne ölçüde uyduğu algısına bağlı bulunmakta, gereksinimler, duygular ve beklentilerden etkilenmektedir.

Kişisel hisler, bir durum veya olay karşısında bireysel tecrübelerle ve sosyal çevrenin etkileri ile uyandırılmaktadır. Yaşam içerisinde oluşan değerler sosyal çevre ile genellikle uyum göstermek ve paylaşılan ortak değerler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum ortak kültürün oluşmasına yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte davranışların ve tutumların oluşmasında, değerler kadar dikkate alınması gereken inançlarda bulunmaktadır. Örgüt içinde bireysel tutumlar aynı özellikleri gösterirken, oluşumu aşamasında bazı farklılıkları da bulunmaktadır.² Bireylerin tutum ve davranışları, yaşadığı çevre, geçmişe olan bağlılıkları, içinde bulunduğu yapılar,

¹ S. Samadov, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ) SBE, YYLT, İzmir, 2006, s.12

² Ö. Tütüncü - D. Küçükusta, "Organizasyonlarda Bireyler: Tutum, Davranış ve Motivasyon", DEÜ, İzmir, 2012, s.3; http://web.deu.edu.tr/kalite/dosyalar/ulusal_bildiri/EkD.doc (23.08.2014)

kişisel gelişimi için çabaları tutumlarının olumlu ya da örgüt açısından beklenen tutumlar olarak değişimi zor ya da kolay gerçekleştirecektir.

3.3. İş Doyumu ve Performans (İş Başarısı)

İş doyumu ile başarı arasında belirgin olmayan farklılıklar bulunmuştur ancak, iki olguda birbirlerini etkilemektedir. Yöneticiler, kurumlarda ödüllendirme sistemini oluşturarak bireysel doyumu hem de iş başarısını etkileyecektir. Çalışanların performans düzeylerinin yükselmesi, amaçlarına ve hedeflerine ulaşmak için harcadıkları anlamlı, tutarlı yönde çabalarla oluşmaktadır.

“Geçmişte, işyeri verimliliği iş tatmini düzeyinin belirlenmesi için kullanılırdı. Daha fazla çalışan verimliliğinin daha yüksek düzeyde iş tatmini anlamına geldiği düşünülürdü. Fakat, deneysel çalışmalar aynı türde işte çalışanlar arasındaki iş tatmini ölçütlerinin verimliliğin güvenilir belirtileri olmaktan çok uzak olduğunu ortaya koymuş, iş tatminiyle verimlilik arasında var olması beklenen ilişki herhangi bir tutarlılık göstermemiştir.”¹ Yöneticiler, önceden belirlenen amaçlara ulaşma derecelerine göre performansı değerlendirmişlerdir.²

Çalışanlarda beklenen performansın gerçekleşmesi, çalışma şartları, ücret, kurum politikaları, terfi olanakları performansa bağlı özelliklerdir. Bu durumlar çalışanlar üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler meydana getirerek performanslarını azaltıcı ya da artırıcı etkiye neden olurlar. Performansını yeterince sağlayamayan çalışan dolayısıyla işten istenilen haz duygusunu alamayacak ve doyum sağlayamayacaktır.

4. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişim ve değişim içerisinde bulunan dünyamızda sağlık hizmet sunumunda birinci faktör olan insan bu hizmet sunumunu gerçekleştirebilmesi için sosyal yaşamında ve iş yaşamında duygu, düşünceleri iş ve yaşamdan beklentileri karşılandığı oranda genel yaşamında ve iş yaşamında doyuma ulaşacaktır. Bu bağlamda, çalışanların çalışma ve sosyal yaşamlarında yer alan çok sayıdaki değişken çalışanların doyum ya da doyumsuzluklarında karşılıklı bir

¹ Gülnar, s.190

² Şimşek, s.264

etkileşim içerisinde olacaktır. Bilginin hızlı dolaşımı sonucunda hastaların sağlık konusunda artan bilgileri, değişen ve gelişen sağlık sektöründen kaliteli hizmet beklentileri, hastanelerin kalite yönetimine ve daha iyi hizmet verebilme çalışmaları, sektörün nitelikli insan ihtiyacının günden güne artması, mevcut işgücünün daha donanımlı hale getirilebilme çabaları ile çalışanların memnuniyetinin sağlanması zorunlu hale getirmektedir. İş doyumunu ise çalışan memnuniyetinin önemli göstergelerindendir. Çalışanların çalışma yaşamı ve sosyal yaşamında meydana gelen değişimlerin ve gelişimleri işlerinden doyum ya da doyumsuzluk duymalarını etkileyen faktörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak değerlendirilmektedir.

4.1. Bireysel Faktörler

Çalışanların iş doyumunu etkileyen iç faktörler; cinsiyet, yaş ve hizmet süresi, eğitim düzeyi, statü, kişilik, sosyo kültürel çevre olarak açıklanmıştır.

4.1.1. Cinsiyet

İş doyumunu ile ilgili sık çalışılan değişkenlerden biri olan medeni durumun, iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğu kabul edilmektedir. Evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı, bu açıdan iş doyumunu arttırdığı düşünülmektedir.¹ Hayran ve Aksayan'ın pratisyen hekimler, Erigüç ve Kaygın'ın hekim ve hemşireler, Özeltin'in hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmalarda evlilerin iş doyumunun bekârlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmalarında olduğu görülmektedir. Musal ve Ergin, uzman hekimlerin, Aksayan, hemşirelerin medeni durumları ile genel iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını bulmuşlardır. Bilgiç, bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği, Türkiye'de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumunu düzeyinde farklılığa yol açmadığını bulmuştur. Bilgiç, ayrıca medeni durumun da genel iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir.² İş doyumunu ile cinsiyet arasında bir ilişkinin olup olmadığı konusunda şimdiye kadar birçok araştırma yapılmış olup, bunların sonuçları

¹ Saygılı, s.42

² Saygılı, s.42

genellikle kadın ve erkeklerin iş doyumu açısından birbirlerinden farklılaşmadıkları yönündedir. Kadınların ve erkeklerin iş doyumlarının farklı yönlerine ilişkin olarak farklılık gösterebilecekleri düşünülmektedir.¹ İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden olan cinsiyetin, işe karşı tutumlarda ve çalışma ortamının değerlendirilmesi sürecinde farklılıklar oluşturabilir. Çalışma koşullarının cinsiyete göre farklı oluşturulmadığında kadın ve erkeklerin iş doyumlarında farklılık oluşmamaktadır. Kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek olmasının etkeni, kadınların işle ilgili sosyal etkenlere erkeklere oranla daha fazla önem vermeleridir. Ancak, kadınların iş yaşamında ailevi sorumluluklarının daha fazla olması, erkeklerin iş yaşamında daha ön planda olmaları, daha çok fırsatlarla buluşmaları iş doyumunun artmasını sağlamaktadır.

Yıldırım'ın Sağlık Bakanlığı'na bağlı genel hastanelerde çalışan hastane yöneticilerinin iş doyumu konusunda yaptığı bir araştırmaya göre; kadın hastane yöneticilerinin erkek hastane yöneticilerine, Sağlık İdaresi Yüksek Okulu (SİYO) mezunu hastane yöneticilerinin diğer eğitim kurumlarından mezun hastane yöneticilerine, hastane müdür yardımcılarının hastane müdürlerine göre iş doyumu açısından daha doyumsuz oldukları görülmüştür.² Kadınların iş doyumları üzerinde etkili olan kariyerlerinde engellemelerle karşılaşmaları, evlilik ile birlikte çocuk, aile sorumlulukların kadınlar üzerindeki baskısı kariyer planlarından vazgeçmelerine ya da ertelemelerine neden olmaktadır.

4.1.2. Eğitim Düzeyi

İş doyumu ile ilgili yapılan çalışmalarda; eğitim ile iş doyumu arasındaki ilişkinin hem pozitif, hem de negatif yönde olabileceği görülmektedir. Eğitim seviyesindeki ve yeteneklerdeki artışın karşılığını, örgütten alamadığını düşünen çalışan iş doyumu seviyesinde bir azalma olacaktır. Çalışanın eğitim seviyesi ve yeteneklerdeki artış, çalışanın kurum içerisindeki pozisyon, ücret, yetki ve sorumluluklar gibi olumlu değişikliklerle sonuçlanırsa, iş doyumunda da bir artış olacaktır. Çalışanların kendilerini bilgi ve yeteneklerini geliştirici yönde çabalarının sonucunda çalışanın kurumdan beklentileri yükselecektir.

¹ Saygılı, s.43

² Saygılı, s.43

Eğitim düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişki genellikle eğitim düzeyinin yükselmesiyle doyumun azalacağı doğrultusundadır. Sağlık çalışanlarının eğitim düzeyinin iş doyumu düzeyini etkilediği, eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumlarının da yükseldiği sonucuna varmıştır. En yüksek iş doyumu düzeylerinin yüksek lisans ve doktoralı hemşirelere ait olduğunu, ön lisans mezunu hemşirelerin ikinci sırada, lisans mezunu hemşirelerin üçüncü sırada yer aldığını, sağlık meslek lisesi mezunlarının da en düşük iş doyumu düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir.¹ Nitelikli eğitim alan çalışanlar, bilgi, beceri, kişisel özellikleri, tutum ve davranışları geliştirirken, mesleğindeki verimliliği, başarısını ve iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanların kendilerini geliştirme olanağı veren kurumlara olan bağlılığını artırır. İyi eğitim almış kişiler yüksek beklentilerle daha fazla sorumluluk ve başarı beklerler. Sağlık sektörünün nitelikli personel ihtiyacı, mevcut sağlık çalışanlarının görev tanımlarındaki belirsizlikler nedeniyle çalışanın aldığı eğitimle orantılı görevlerde çalışmamaktadır.

Sağlık Bakanlığının uygulama koyduğu Sağlıkta Dönüşüm Programları çerçevesinde sağlık çalışanlarına tanınan lisans tamamlama hakları ile çalışanlara bir fırsat oluşturmuştur. Sağlık çalışanlarının eğitimle ilgili sorunları ve beklentileri ise; mezuniyet öncesi ve sonrası temel eğitimin, yüksek standartta olması, sağlık hizmetlerinde giderek artan teknoloji kullanımı neticesinde eğitimin bu değişim ve gelişime paralel olması, personelin meslek bilgisini ve düzeyini yükseltmeye yönelik kurum dışı etkinliklere katılmaya özendirilmesi ve destek olunması olarak özetlenebilir. Sağlık çalışanlarına tanınan bu fırsatlar, lisans tamamlama, yüksek lisans, doktora eğitimleri hizmet kalitesini artırması yönünde önemli bir adımdır.

4.1.3. Yaş ve Hizmet Süresi

Yapılan araştırmalar, genellikle yaş ve iş doyumu arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Mesleğe yeni başlayan çalışanların, işten beklentilerinin yüksek olması, onların doyumsuzluğa kapılma olasılıklarını artırmaktadır. Bireylerin hizmet süresi arttıkça, işlerinden aldıkları doyumun arttığı görülmektedir. Bunun nedeni, deneyimlerinin güçlenmesinden kaynaklanan uyum artışı olabilmektedir. Hizmet süresince yaş ilerledikçe ödüllerin artması, mesleki konumun yükselmesi iş

¹ Saygılı, s.42

doyumunda artış sağladığı gözlenmektedir.¹ Çalışanların işlerinde memnun olmaları, performansları karşılığı aldıkları maddi ve manevi değerler, işte geçirdikleri süre içerisinde elde ettikleri tüm kazanımlar çalışanların hem maddi hem maddi anlamda belirli bir doygunluğa ulaştırarak örgüte olan aidiyet duygusunu geliştirecektir.

Çalışanların hizmet yılı arttıkça beklentilerini idealden gerçekçi seviyelere çekmekte ve kendilerini çalışma koşullarına daha iyi adapte edebilmektedirler. Yeni başlayan gençlerde işe başlamanın yarattığı uyum sorunları, kıdem yetersizliğinden dolayı elde ettikleri düşük gelir, statü özellikleri bakımından alt basamaklarda olma ve deneyim yetersizliğinden dolayı problemleri daha stresli olarak değerlendirme gibi nedenlerden dolayı iş doyumlarının ileri yaştakilere göre daha düşük olması muhtemeldir.² Çalışanların hizmet yılı arttıkça özellikle de emekliliğe yakın dönemlerde işten soğuma, devamsızlık, emeklilik sonrası yaşam planları bağlı bulunduğu kurum ile arasındaki bağın zayıflamasına yol açmaktadır.

4.1.4. Statü

Oshagbemi, unvanın örgüt çalışanlarının iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırdığı ve İngiliz akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasının sonucunda, unvanın iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğunu belirtir. Oshagbemi'ye göre genel iş doyum düzeyi alınan unvanlarla birlikte artmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre, kadın akademisyenlerin iş doyum düzeyleri kendileriyle eşdeğer unvanlara sahip erkek akademisyenlerin doyum düzeylerine oranla daha yüksek olup, cinsiyet doyum üzerinde tek başına etkili değildir; hem genel iş doyumunu hem de ücret, terfi olanakları ve çalışma koşullarından sağlanan doyum üzerinde unvan ve cinsiyet etkileşimli olarak rol oynamaktadır.³ Statü, bireye toplumda başkalarının atfettiği değerlerden oluşan bir kavramdır. Çalışılan açılarından yaptığı işin takdir edildiğini görmek, önemli, özel bir çalışan olarak kabul edilmek hemen hemen her çalışanda iş doyumunu yaratmaktadır. Çalışanların mesleki statüleri arttıkça daha yüksek ücret ve kişisel beklentilere daha fazla cevap veren işlerde çalışmaları olduğu ve bu da çalışanın iş doyumunu da arttırdığı görülmektedir.

¹ Saygılı, s.41

² Saygılı, s.41

³ Sun, s.39

Bilgiç, maaş ve iş doyumunun pozitif ilişkili olduğunu bulmuş, ancak, maaşın doğrudan bir belirleyici olmadığını söylemiştir. Yüksek maaş, üst düzey unvanlara eşlik ettiği için daha iyi çalışma koşullarının habercisi olmaktadır. Başka bir deyişle, unvanlı ve iyi maaş alan çalışanlar unvansız ve görece düşük unvanlı gruba göre işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar.¹

4.1.5. Kişilik

Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran zihinsel, duygusal ve davranışsal özellikler olarak tanımlanır. Bu tanım kişilikle ilgili farklılık ve tutarlılık olmak üzere iki önemli özelliği vurgulamaktadır. Her bireyin düşünme, hissetme ve davranış tarzı onun diğer bireylerden farklı olmasını sağlayacaktır.² Çalışanın kendisiyle eşit pozisyonda olan çalışanlarla, astları ve üstleriyle sürdürdüğü sosyal ve iş ilişkisinin pozitif yönde olması iş tatmininin artmasıyla sonuçlanır. İş doyumunun en büyük etkeninin çalışma arkadaşlarıyla pozitif ilişkili kurulmasıyla olduğu sonucuna varılmıştır.³ “Kişilik, kişiyi başkalarından farklı kılan ve toplumsal ilişkilere içinde gözlemlenebilen örgütlü ruhsal, bedensel işlevsel özelliklerin bütünü ve bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi şeklinde tanımlanabilmektedir.”⁴ Bireylerin doğumuyla başlayan ilk kişilik oluşumu ailede tamamlayıp sosyal ortama çıkan bireyler (anaokul, ilköğretim okulu, lise, üniversite, iş yaşamı) kişiliğinin gelişimini sağlama yönünde adımlar atar. Her birey, sosyal örgüt kişinin gelişimine olumlu ya da olumsuz yönde etki yapabilir.

Kendinde özgüvenini oluşturmuş, aldığı eğitim ve deneyimlerle donanmış çalışanlar yaptıkları işlerde kararlı, tutarlı ve daha objektif olacaklardır. Bu tür kişiliklere sahip bireyler karşılaştığı sorunlara çözüm üretme becerileri daha yüksektir. Özgüven duygusunu gerçekleştiren çalışanlar, bu özelliklerini düşük düzeyde gerçekleştirenlere göre daha çok doyum sağlamaktadır.

Çalışanların işten duydukları doyumun seviyesi kişisel farklılıklardan değişim göstermektedir. İşte ulaşılan doyum seviyesi çalışanların gereksiniminin türüne, derecesine, süresine, işinden ve örgütten beklentilerine göre, çalışanın işi

¹ Sun, s.39

² Saygılı, s.40

³ Gülner, s.168

⁴ S. Aytaç, İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi, Bursa, 2012, s.14

değerlendirmesindeki yetkinliklerine dayanmaktadır. Her bir çalışanın belirtilen değişkenlerin farklılık göstermesi işten doyum değerinde etkili ve değiştirici olacaktır. “Çalışanların kendine güvenmesi, öz benlik duygusuna sahip olması, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok iş doyumuna ulaşmalarını sağlar.”¹ Özgüven düzeyine ulaşan çalışan, özgüven duygusu gelişmemiş çalışanlara karşı, başarıya daha çok odaklanma, daha yüksek sorumluluk alma, işinde risk alabilme, eleştirilerde daha az kırılabilirlik, işiyle ilgili çözüm odaklı çalışma, çatışmalardan kaçınma, daha az kaygıya düşerek daha mantıklı ve akılcı yaklaşım göstermektedirler.

4.1.6. Sosyo Kültürel Çevre

Sağlık çalışanlarının büyük bir kısmı (%72,9) iş yükünü fazla bulmakta ve iş yükünün iş başarısını olumsuz yönde etkilediğini (%68'i) ifade etmektedir. İş yükünün ve günlük mesainin insan kabiliyeti ile uyumlu bir şekilde düzenlenmesi verimli çalışmanın temel kuralıdır.² Çalışanların sosyal yönden doyumsuzluğu, kişinin genel sağlığını bozduğu gibi çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. Sağlıksız çalışma koşulları, verilen sağlık hizmetinin yetersizliğine yol açmaktadır. Çalışanların çalışma ortamındaki diğer çalışanlarla olan iyi ilişkileri sonucu bu birlikteliklerini sosyal yaşamlarına da taşıyarak sosyal çevrelerinde de beraber zaman geçirmelerine neden olur.

Kültür, kurum içinde çalışanların nasıl hareket etmeleri gerektiğini gösteren ve yine kuruma yeni katılanlara öğretilecek olan inanç ve davranışlar ile personelin sahip olduğu bilgi bütünüdür. Kültür, çalışanların paydaşlarla nasıl birlikte hareket edeceklerini, örgütün performansını doğrudan etkileyen kalite, hastalar, ekip çalışması, inovasyon, görüşlerini belirtme ve karar alma gibi bütün konular hakkında nasıl düşünmeleri ve davranmaları gerektiği konusunda rehberlik etmektedir.

Fiziksel çalışma koşullarının olumsuzluğu iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerin içinde yer almaktadır. Aşırı gürültü, yüksek ya da düşük ısı, aşırı beden gücü kullanımı, tehlikeli çalışma koşulları en fazla doyumsuzluk yaratan fiziksel çalışma koşulları arasındadır. Bunun nedeni bu tür olumsuz koşulların aynı zamanda

¹ Saygılı, s.40

² Saygılı, s.41

stresin ortaya çıkardığı vücut tepkilerine, yaşanan gerginliğin de iş doyumsuzluğuna yol açmasıdır.¹ Çalışan bireylerin sosyo-kültürel çevresinin de iş doyumunu etkilediği belirtilmektedir. Özellikle eşlerin işlerindeki statüleri, çalışan kadınların en küçük çocuklarının yaşları, ailenin gelir düzeyi gibi sosyo-kültürel değişkenlerin iş doyumunu düzeylerinde farklılık yarattığı saptanmıştır.²

4.2. Örgütsel Faktörler

Belirli bir yapıda ve belirlenmiş bir zaman diliminde gerçekleşen iş, çalışanın ait olduğu kuruma sağladığı katkı ya da değer olarakta farklı şekilde tanımlanabilir. Çalışanların iş doyumunu iş ve iş ortamına yönelik olarak farklı değişkenin etkisi ile gelişen tutumlarından meydana gelmektedir. İfade edilen değişkenler, işin gerektirdiği bilgi, beceri, yeterlilikler, işin çalışanlara sağladığı sosyo-ekonomik kazanımlar olarak değerlendirilebilir. Çalışanların gereksinimleri ve beklentileri karşılandığı ölçüde iş doyumunu gerçekleştirecektir.

4.2.1. İşin Kendisi, Niteliği

Çalışanlar kendilerinin beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri tercih ederek aynı zamanda işi nasıl daha iyi yapacaklarına dair geri beslenme sunan işlere, bağımsızlık sunan işleri tercih etme eğilimindedirler. Tekrarlanan işlerin sayısı azaldıkça genellikle iş tatmin düzeyi artmaktadır.³ Çalışanlar aşırı baskı altında, işinin nitelik ve çalışma konularında kendilerine baskı yapılmasını hoş karşılamamaktadırlar. Çalışanlar iş akışını aksatmayacak şekilde yaptıkları işlerde kişisel özelliklerini geliştirmek amacıyla bağımsız olarak çalışma ve inisiyatif kullanmayı arzularlar. Eğitim, bilgi ve becerilerini kullanma fırsatı veren, durağanlıktan uzak özel nitelikler gerektiren işlerin başarımını sağladıklarında kendilerini başarılı oldukları bilgileri geldikçe işlerinden doyum sağlarlar.⁴ İnsanların doğası gereği yaşamlarında, işlerinde duranlıktan uzak, değişiklik, farklılık ve yenilik ararlar. Kurum yöneticileri çalışanların bu durağan durumlardan etkilenmemesi için, çalışanların işe karşı ilgilerinin arttırılması, dinlenme sürelerinin ayarlanması gibi

¹ Saygılı, s.40

² N. Derin, Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Osmangazi Üniversitesi (OGÜ), YYTL, Eskişehir, 2007, s.18

³ E. Dağdeviren Gözen, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, AÜ, SBE, YYLT, Ankara, 2007, s.30

⁴ Dağdeviren, s.30

uygulamalarla durağanlığı giderebilirler. “İş; rutin ya da farklı yaratıcı ya da eğlenceli, tamamıyla basit ya da tamamıyla zor olabilir. Tüm bu faktörler işin niteliğine katkıda bulunurlar ve iş tatmini üzerinde etkiye sahiptirler.”¹ Kurumlar, çalışanları yaptıkları işlerde kişisel gereksinimlerinde doyuma ulaştırması yönünde çabalar ile aynı zamanda kurumun amaçlarını başarılı şekilde gerçekleştirilmesi, çalışanların birlikte çalışmalarını geliştirmeye yönelik çalışmalara önem vermelidir.

4.2.2. Ücret Düzeyi

Ücret ve yan ödemeleri bir hijyen ve dışsal faktör bağlamında doyumsuzluğa katkı sağlayan öğeler olarak görülmektedir. Ücret; başarı ve takdir gibi içsel ödüllerle karşılaştırıldığında sadece zayıf bir motive edicidir.² Çalışanlar verilen ücretlerin yanında, iş garantisi, iyi çalışma koşulları, yükselme, takdir ve ödüllendirme olanakları beklentisi içerisindedir. Birçok çalışan aynı görevi yaptıkları halde (döner sermaye, ek ödemeler) gibi ödemeleri adil almadıklarını farklılıklar olduğunu düşünmektedirler. Bu tür ödemelerin hak ve eşitlik ilkesi kapsamında yapılması çalışanın iş doyumunu ve kurumuna olan bağlılığını arttırmaktadır.

Ücret emeğin bedelidir. Çalışan kişinin verdiği hizmet karşılığında yaşamsal varlığını sürdürebilmesi, ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, yaşam standartlarını olumlu şekilde yükseltebilmesi için gereklidir. İş doyumunu belirlemede önemli bir unsurdur. Ücret kavramı, ekonomik açıdan ücret *emeğin ücreti*, sosyal açıdan *işgörenin geçim aracı* ve hukuki açıdan ise *işgörenin fikri ve bedeni faaliyetlerinin karşılığı* olarak ifade edilmektedir.³ Emeğinin karşılığı olarak aldığı yeterli ücret, çalışanların kendisini yaptığı işte iyi hissetmesine, aldığı yetersiz ücret ise çalışanı kötü hissettirecektir. Bu durum, çalışanın kuruma karşı olumsuz tutumlar geliştirmesine neden olmaktadır. Çalışmada katılımcı hemşirelerin büyük çoğunluğunun eğitim seviyeleri arasındaki farklılıklarının olmaması kıdemlerinin birbirine yakın olması nedeniyle maaşları da kıdemlerine göre almaları nedeniyle iş doyumları maaş değişkeni arasında orantısal bağlantı kurulamamaktadır.

¹ Gülnar, s. 166

² Gülnar, s.166

³ Dağdeviren, s.30

4.2.3. İş Arkadaşları İlişkiler

Çalışanlar arası ilişkiler iş doyumuyla ilişkili faktörlerin çoğu üzerinde etkiye sahiptir. Çalışanlar işyerinde yönetici ve üstlerinden daha çok iş arkadaşlarıyla iletişimde bulunacağı olağandır. İş arkadaşlarıyla ilişkide bulunma sıklığı, kendinden daha üst kademedeki kimselerle olan ilişkinin yoğunluğundan fazla olması, iş arkadaşlarının çalışana işinde yardımcı olması, pozitif yönde ilişki kurması ve ihtiyacı olduğu zamanlarda koruyup kollaması, ilişkilerin olumlu olması çalışanın işinde mutlu olması ve iş doyumuna ulaşmasını sağlamaktadır.

“Yöneticiler, eşit düzey çalışanlar ve astlar olmak üzere üç tip temsilci tarafından ortaya konan *işlevsel* ve *mevcudiyet (varlık)* olmak üzere iki farklı türde bireylerarası ilişki tanımlaması yapmıştır. Mevcudiyet ilişkileri kişiler arasından malların ya da hizmetlerin değişimi ilişkisinin dışında bir ilişki üzerinde yoğunlaşırken; işlevsel ilişkiler alıp verilen hizmetler üzerinde yoğunlaşır. İşlevsel ilişkiler yapılan görevler ya da elde edilen ödüller temelinde bir eklenen-değer yaklaşımı olarak ele alınabilir.”¹ Çalışanların ilişkileri dostluk, iyilik ve içtenlik üzerine kurulması iş verimini ve doyumunu olumlu yönde etkileyeceğinden kurumun başarısında ve işleyişine katkıda bulunacaktır.

4.2.4. Yükselme Fırsatları

Çalışanlar mesleğiyle ilgili eğitimleri almaları, uzmanlaşma adına eğitimler almaları kurum içerisinde hak ettiklerini düşündükleri konumlara atanma beklentilerini arttıracaktır. Beklentileri gerçekleşmediğinde çalışma istekleri, motivasyon bozukluğuna yol açacaktır. Çalışanlar deneyim kazandıkça işleri monotonlaşır böyle olunca çalışanlar yetkilerini ve sorumluluklarını yetersiz bulurlar. Daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışma duygusu artar, çalışanlar işlerinde yükselme ve terfi olanaklarına sahip olmak isterler.² Hemşirelere son yıllarda lisans hakkı tanınması ve yüksek lisans yapan hemşirelerin sayılarının artması beklentileri arttırmakta fakat, yükselme olanaklarının kısıtlı olması iş doyumlarını düşürmektedir. Yükselme olanaklarına sahip çalışanlar işlerini daha özenli, dikkatli ve çalışma şevki içinde yapacaklardır. Yükselme olanaklarına sahip olmayan

¹ Gülnar, s.167

² Gülnar, s.168

Çalışanların göstereceği çabaların gereksiz, anlamsız ve gelirinin artmayacağı duygusuna kapılması sonucunda işteki performansları zaman geçtikçe daha da düşme eğiliminde olacaktır. Çalışmaya katılan katılımcıların, çoğunun bu imkânlardan yararlandığı görülmektedir. Katılımlımcı hemşirelerin tanınan bu imkânlardan yararlandığı eğitimlerinin devam ettiğinden dolayı eğitim durumları ile istatistiksel bir sayı tam olarak söylenememektedir.

4.2.5. Kararlara Katılma

Kurumların, işletmelerin, örgütlerin önem verilen en önemli konularından biridir. Dünyada birçok uluslararası işletmelerin, kurumların başarısında çalışanların kararlara katılması olduğu belirtilmektedir. Kararlara katılım fırsatı verildiğinde; çalışanların kendi görüş ve fikirlerine önem verildiği duygusuna kapılması gerçek bir doyum etkisi yapmaktadır. Çalışanların kararlara katılımı sağlayan yöneticiler, çalışanların fikirleri ve önerilerini dikkate alarak, birçok olumsuzluğu ortadan kalmasına, verilecek olan hizmetlerin kalite ve esasları ile hedeflenen amaçların gerçekleşmesine imkân tanımaktadır.

Çağdaş yönetim anlayışı ve işleyişinde yöneticiler kurumu, çalışanları ilgilendiren kararların alınmasında düşünce ve isteklerini dikkate alarak bu düşüncelerden yararlanma yolları aramalıdırlar. Böylece kararlara katılım sağlayan öneri ve düşünceler dikkate alındığında alınacak kararların çalışanlarca kabul edilebilirliği kolay olacaktır. İletişim kanallarını açık tutan, kararlara katılımı sağlayan yönetimler çalışanlara işlerinden yüksek doyum olmalarını sağlayacaktır.

5. İş DOYUMSUZLUğU

İş doyumsuzluğu, iş doyumunun karşıt anlamını ifade eden bir kavramdır. Çalışanların işlerinden haz almamaları, çalışma ortamındaki huzursuzluk ve mutsuzluklarını ifade etmektedir. İş doyumsuzluğu işle ilgili kendine güveninin azalması, iş veriminde azalma, işe devamsızlık, tükenmişlik sendromu, işi bırakma, kötü alışkanlıkları edinme ya da arttırma, çalışma arkadaşları ile iletişim sorunları mesleki ve sosyal sorunlara yol açmaktadır. Çalışanların iş/işyerinden beklentileri karşılanmadığında bu beklentileri doyumsuzluğa neden olmaktadır. Çalışanlar açısından doyumsuzluk; işe devamsızlık, işe geç gelme, işi bırakmak, kurumun

kurallarına uymama, itaatsizlik gibi olumsuz davranışlar göstermesi kurum ve çalışan arasındaki ilişkilerin bozulmasına ve zararlara neden olmaktadır. İş doyumsuzluğu bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir.

5.1. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Açıdan Sonuçları

İş doyumsuzluğunun bireysel açıdan sonuçları; psikolojik doyumsuzluk, psikomatik rahatsızlıklar, kişilik bozuklukları, nevroz ve psikozlar, gerilimdir.

5.1.1. Psikolojik Doyumsuzluk

Ulaşılmak istenen bir amacın ya da bir arzunun gerçekleştirilmemesi sonucunda ortaya çıkan ruhsal durumlar, beşeri anlaşmazlıklara ve bunun sonucunda çalışma düzenini bozan çatışmalara yol açar. Psikolojik doyumsuzluğa uğrayan birey, davranışsal bozukluk içine girmekte ve bu hareketini herkese karşı göstermektedir. Psikolojik doyumsuzlukta ortaya çıkan davranışsal bozukluklar; saldırgan davranışların sonucunda zor kullanmayla karşılaşılabilir. Geriye dönüş davranışlarda; birey, kekeler, kızarır, bağırma, ağlama gibi çocuksu davranışlar içine girebilir.¹ Bu tür davranışları gösteren çalışan farklı kişiliklere bürünebilir.

“Hemşirelerin mesleki doyum yüzdelerinin ruh sağlığı durumunu önemli ölçüde etkilediği, yani mesleki doyum düzeyi düşük olan hemşirelerin ruh sağlığı durumunun daha kötü olduğu; hemşirelerin %75.3’ ünün mesleki doyum düzeyinin düşük olduğu görülmektedir.”² Psikolojik bir stres durumunu ifade eder, bireyin bedeninde bozukluklar ortaya çıkar, nedeni olmayan mide ağrıları, kalp rahatsızlıkları, yüksek ve düşük tansiyon, migren gibi hastalıklardır.³ İş stresi, ile doyumsuzluğu sonucunda pek çok psikomatik rahatsızlıkların ortaya çıktığı anlaşılmıştır. İş doyumsuzluğu çalışanın ruhsal sağlığı yanında, fiziksel/bedensel sağlığını da olumsuz yönde etkileyip, birçok hastalıklara yol açarak, yaşam standardının düşmesine ve kalitesinin bozulmasına yol açmaktadır.

¹ Samadov, s.52

² Derin, s. 33

³ Samadov, s.53

5.1.2. Kişilik Bozuklukları Nevroz ve Psikozlar

İş doyumsuzluğu sonucu kendini güçsüz ve yeteneksiz hisseden birey bu durumdan normal savunma mekanizmaları yardımı ile kurtulamıyorsa, ikinci sırada nevrozu, daha ileri düzeyde ise psikozu yaşar. Savunma mekanizmaları aslında bir takım kişilik bozukluklarıdır. Nevrozlu birey kendi hareketlerinin mantıksız olduğunu bilirken, psikozlu birey kendisinde bulunan hatalı durumun varlığından haberdar değildir.¹ Psikozlu kişiler, hayaller gören kuruntulu kişilerdir. Kendi ve çevreleri için tehlikeli olma ihtimallerinden dolayı tedavi görmeleri gerekmektedir. Kişilik bozukluklarına yalnızca iş doyumsuzluğu etki etmez, bireyin iş çevresi, aile yaşantısı, sosyal çevresinin de etkilediği dikkat edilmelidir.

5.1.3. Stres (Gerilim) ve Stres Tepkileri

Stres bir canlının psikolojik ya da fizyolojik işlevini kesintiye uğratan her türlü etki olarak tanımlanmıştır.² Sağlık personeli genel olarak değerlendirildiğinde, iş doyumları arttıkça stres belirtileri azalmakta, iş doyumu azaldıkça stres belirtileri de artmaktadır. Ayrıca hemşirelerin hekimler ve diğer sağlık personelinin daha az iş doyumuna ve daha fazla stres belirtilerine sahip olduğu belirtilmiştir.³ Çalışanların yaşadığı iş ortamı ya da sosyal ortamında meydana gelen değişimlerin, ya da ortamının değiştirilmesi kişiler üzerinde etkiler bırakması olasıdır. Bu etkilere maruz kalan bireylerin kişilik özellikleri, bu etkilerin üzerinde bırakacağı etkinin kalma derecesini etkilemektedir. Kişilerin belirledikleri amaca ulaşamaması sonucu duyduğu rahatsızlık, endişeye neden olur. Endişe yaşanan stresin sonucudur.

Stres, çalışan kişilerde iş doyumsuzluğunun artışından başka; işgücü devri, iş kazaları, işe devamsızlıklarda artış, iletişim sorunları ve performans düşüklüğü gibi sonuçlara neden olarak kurum açısından maddi kayıplara neden olmaktadır. Stresi oluşturan sebepleri ortadan kaldırmak ya da en aza indirebilmek kişi ve kurum için maddi ve manevi kayıpların önlenmesi ve çalışanlara stresle başa çıkmalarında eğitim ve egzersiz faaliyetlerine yer verilmesi gerekmektedir.

¹ Samadov, s.53

² Samadov, s.56

³ Derin, s.30

5.2. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Açıdan Sonuçları

İş doyumunu ve devamsızlık ile işe geç gelme arasındaki ilişkiye dair yapılan araştırmalarda tam bir netlik yoktur. İş doyumunun işe geç gelme ile anlamlı ve ters yönde ilişkili olduğunu bulmasına rağmen, iki değişken arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamaktadır. Ancak, genel olarak, işinde ve iş yerinde mutlu olmayanların devamsızlık ve işe geç gelme davranışları gösterdiği yapılan çalışmalarla ortaya çıkarılmıştır.¹ Çalışanların aldığı ücret, çalışma ortamı, çalışma arkadaşları, işin monotonluğu, çalışma süreleri iş doyumunu etkileyen faktörler çalışanın işe devamsızlık göstermesine etki etmektedir. Özellikle sağlık sektörünün 7/24 hizmet yapısı, aşırı işyükü, dinlenme sürelerinin kısıtlı olması, nöbet sırasında sürekli hizmet gibi durumlar işe devamsızlığı etkilemektedir. Yoğun bakım gerektiren sağlık hizmetlerinde sürekli ve dikkatli çalışma iş doyumuna etki etmekle beraber devamsızlıkları da arttırmaktadır.

Çalışanların iş doyumunun sağlanmaması, ruhsal açıdan kaygı, bu kaygının yoğunluğu ve sürekliliği, ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecektir. İş doyumsuzluğunun çalışana verdiği zararlar yanında örgüte de zarar vermektedir. İş doyumsuzluğunda çalışanların verimleri düşmekte, örgüt içerisinde disiplin anlamında sorunların çıkmasına, sorunların bir çığ gibi büyümesiyle çalışanların işe devamsızlıkları, işgücü devir hızında artış, işten ayrılmalara varan sonuçlar doğabilmektedir. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanların performansları düşeceğinden bu da örgütün performansına direkt olarak yansımaktadır.

¹ Polat, s.45

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI, TANIMI, ÖNEMİ

Örgütsel bağlılık, çalışanların bağlı bulunduğu örgütün hedeflerine olan güçlü inancı, örgütün değerlerini kabullenmesi, örgütün faydası doğrultusunda çaba göstermeye arzulu olması ve örgütün bir üyesi olarak kalma ihtiyacı taşıma biçiminde ifade edilebilir. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamışlardır.

Allen ve Meyer bağlılığı, duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelemektedir. Bu modelin duygusal boyutu, çalışanın istediği için mi örgütte kaldığını; devam boyutu ihtiyacı için mi örgütte kaldığını; normatif boyutu zorunlu olduğunu düşündüğü için mi örgütte kaldığını anlamak için kullanılmaktadır.¹ Sağlık çalışanlarda iş stresi ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucunu ortaya çıkartmışlardır. İş tatmini ile ilgili literatürü doğrular bir şekilde, iş stresinin tatminsizliğe yol açtığı bulgusuna varmışlardır. Söz konusu araştırmalarında aynı zamanda iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini ters yönde, performansı ise pozitif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır.²

Örgüt iklimi, yönetim ve çalışan arası ilişkiler, iş ergonomisi ve mesleki konularda kararlara katılma, organizasyon tarafından motive edilme gibi faktörler personelin kurumda kalması ile ilişkili bulunmuştur. Sosyo-demografik faktörlerin kurumda kalma ile ilişkisi saptanmamıştır. Kurumda kalmayı sağlayan temel faktörler hizmet içi eğitimlere katılım ve çalışanların mesleki konularda karar verme serbestliğinin olmasıdır. Yönetim ve sağlık çalışanları arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesine öncelik tanınmalıdır. Çalışanların kurumsal kararlara katılımı

¹ Y. Deniz, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi, YYLT, İÜ, SBE, İstanbul, 2006, s.28

² H.Gül-E. Oktay-H. Gökçe, “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, S.15, Biskek-Kırgızistan, 2008, s.8

sağlanması gerektiğini bildirmişlerdir.¹ Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin bağlı olunan statü durumuna göre incelendiğinde, duygusal ve devam bağlılığında fark bulunmazken, normatif bağlılık düzeyinde anlamlı farklılık görülmekte, bu farklılığın nedenini de daha çok kadrolu ve sözleşmeli çalışan hemşirelerin çalışmış oldukları kuruma sadakatlerinden kaynaklandığını ifade bildirmektedir.² Çalışanların örgüte duygusal bağlılıklarının düşük, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyinin orta düzeyde olduğunu belirterek, sağlık çalışanlarının örgütsel üyeliği sürdürmeye yönelik isteklerinin çok yüksek olmadığını ifade etmiştir.³ Hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven seviyeleri arttıkça iş doyum seviyeleri de artmakta olduğunu belirtmiştir.⁴

1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık konusundaki ilk tanımlardan birisi Grusky tarafından 1966 yılında yapılmıştır. Grusky'e örgütsel bağlılık tanımı şu şekilde yapmıştır: "Bireyin örgüte olan bağının gücüdür".⁵ Mowday ve arkadaşları örgütsel bağlılık alanında gerçekleştirdikleri literatür taraması sonucunu şu şekilde belirtmişlerdir: "Kavramın ne anlama geldiği hususunda kesin bir uzlaşmanın henüz sağlanamamıştır."⁶

Mottaz, Reichers, Haarr, Joolideh ve Yeshodhara, Rutowski literatürde yer alan bazı örgütsel bağlılık tanımlarını şu şekildedir: Leon "Bireyin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığının birleşik gücüdür." Davis ve Newstrom, örgütsel bağlılığı: "Çalışanın örgüt ile girdiği kimlik birliğinin düzeyi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etme isteğidir. Manyetik bir gücün bir metali çekmesi gibi, kişinin gelecekte örgütte kalmaya istekliliğinin ölçüsüdür. Çalışanın örgütü ile özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin göreceli gücüdür. Schermerhorn vd. Çalışanın örgütü ile kurduğu kuvvetli kimlik birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak

¹ F. Vural- A.Aydın- D. Şükran- -Seval Çiftçi-S. D. Torun-R. Patan, "Sağlık Çalışanlarında Memnuniyet, Kurumda Kalma ve Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler", Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, C.1, S.3, Balıkesir, 2012, s.137

² Ş. Didem Kaya, "Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", SÜ, İİBF, SEAD, Sakarya, 2011, s.88

³ S. Tetik, "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C.4, 2012, s.284; http://www.sosbilko.net/dergi_SBD/arsiv/2012_1/semra_tetik.pdf (20.08.2014)

⁴ M. Top, "Hekim ve Hemşirelerde örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili", İÜ İşletme Fakültesi Dergisi, C.41, S.2, İstanbul, 2012, s.258

⁵ M. İnce-H. Gül, Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Konya, 2005, s.3

⁶ İ. Bakan, Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Ankara, 2011, s.7

algılanmasının derecedir. Morris vd. örgütsel bağlılığı: Bireyin bütünleşme ve gönüllülük eğilimidir. Farnham ve Pimlott, örgütsel bağlılığı, Zorlama olmaksızın, gönüllü ve bireysel bir algılamadır. Rusbult ve Farrel, İnce ve Gül, örgütsel bağlılığı: Bireyin yaptığı işten tam olarak tatmin olmasa dahi işine devam etme isteği duyması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir. Thornhill vd., İnce ve Gül, örgütsel bağlılığı şu şekilde tanımlamıştır: Kişisel özellikleri, kıdemi, başarıma ihtiyacı, yetki ve sorumluluk duygusu ve profesyonellik anlayışını kapsamına alan psikolojik bir olgudur.”¹ Buchanan, Porter vd., Marrow örgütsel bağlılık alanında yapılan geleneksel çalışmaların hemen hepsinde şunu ifade etmişlerdir: “Bağlılık, örgüte bir bütün olarak bağlılık duymayı ifade etmektedir.”²

Meyer ve Allen’e göre, örgütsel bağlılık; işgörenin çalıştığı işletmede işine devam etme isteğinde olması, işyerine isteyerek, düzenli olarak gelmesi, işletmenin amaçlarını, varlıklarını koruması ve işletme ile bütünleşmesidir.³ Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır.⁴ Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücüdür. Balcı, örgütsel bağlılığın, üç faktörle karakterize edilmekte olduğunu şu şekilde açıklamaktadır:

“ 1. Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme.

2. Örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme.

3. Örgütte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir arzu duyma.”⁵

Örgütün yaşaması işgörenlerin örgütü bırakıp ayrılmamalarında bağlıdır. İşgörenler ne denli örgüte bağlanmış iseler örgütün yaşaması da o denli güçlenir. Bu yüzden, örgüt işgörenleri örgütten ayrılmasını önlemek için değişik önlemler alır. Örgütte işgörelere yükselme olanağı verme, ücret artırma, özendirici yaklaşımlar

¹ Bakan, s.7

² Bakan, s.19

³ Bakan, s.9

⁴ A. Balcı, Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler, Ankara, 2003, s.28

⁵ Balcı, s.29

sunma, gerekirse cezalandırma gibi önlemlerle örgüt işgörenlerin ayrılmalarını en aza indirmeye çalışır. Örgüt ne denli uzmanlaşmış işgörene ihtiyaç duyuyor ise, o örgüt işgörenlerin örgüte bağlanmasına da o denli gereklilik duyar.¹ Örgütün yaşaması, işgörenlerin içten çabaları, yöneticilerin bu içten çabalarına verdikleri olumlu cevaplarla (ikramiye, sosyal aktiviteler vb.) işgörenlerin ait oldukları örgüte bağlılığını güçlendirecektir. Karşılıklı bu etkileşim ile her zaman için iki tarafında memnuniyetine bağlıdır.

Örgütsel bağlılık çalışanın eforunu ve dolayısıyla efor da çalışanın performansını etkilemektedir.² Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir.

Örgütsel bağlılık kısaca, işgörenin örgüte karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumunda; yaş, örgüt içi kıdem gibi bireysel değişkenler ve iş dizaynı yöneticinin liderlik vasıfları gibi örgütsel değişkenler önemli rol oynamaktadır.

Örgütsel bağlılık Casson'un *kalp kazanma sanatı* ile çok fazla ilgilidir. Ona göre, yönetici kadrosunun en üst seviyesindeki insanlar, kendilerinden düşük seviyedeki insanların, yani çalışanlarının da dikkatini kazanmalı, onların da fikirlerini ciddiye almalıdır.³ Örgütsel bağlılık, bireylerin belirli bir organizasyona karşı hissettikleri adanma ve özdeşleşme duygularının görece gücü olarak tanımlanmaktadır. Robbins'e göre örgütsel bağlılık şu şekildedir: "Örgüt kimliğine sadakat koşullarında bir çalışanların örgüte uyumunu gösterir."⁴ Bireyler bağlı bulundukları örgütün kurumsal kimliğini kendi kimliği gibi algılamalı kurum kimliğini zedeleyici tutum ve davranışlardan kaçınarak örgütle senkronize olması gereklidir.

¹ İ. E. Başaran, Örgütsel Davranış, Ankara, 1982, s.241

² N.J. Meyer Allen, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", Journal of Occupational Psychology, USA, 1993, p.23

³ M. Ulutaş, Örgütsel Demokrasi, Konya, 2011, s.80

⁴ Ulutaş, s.81

Laka-Mathebula, örgütsel bağlılık türlerine ilişkin olarak çeşitli araştırmacıların yaptıkları ayrımı Tablo 2’de bir araya getirmiştir.¹

Tablo 2. Çok Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modelleri Tablosu

Yazar ve Bağlılık Türleri	Tanımlar
Angle ve Perry (1981) -Değer Bağlılığı (<i>value commitment</i>) -Devam Bağlılığı (<i>commitment to stay</i>)	-Örgütün hedeflerine destek için bağlılık -Örgüt üyeliğini sürdürmek için bağlılık
O'Reilly ve Chapman (1986) -Uyma (<i>compliance</i>) -Özdeşleşme (<i>Identification</i>) -İçselleştirme (<i>Intemalization</i>)	-Spesifik dış ödüller için araç olarak uyum -Örgüte bağlılık arzusunda dayanan bağlanma -Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uygunluk üzerine dayanan bağlılık
Penley ve Gould (1988) -Ahlaki (<i>moral</i>) -Hesapçı (<i>calculative</i>) -Yabancı (aşırılmış) (<i>alienative</i>)	-Örgütsel hedeflerle bütünleşme ve tanınma -Çalışanın, katkılarına karşılık olarak teşvik edici ödüller almasına dayanan bağlılık -Çalışanın yatırımlarıyla orantılı daha fazla ödül alamayacağını anladığı ve fakat ,çevresel baskılar dolayısıyla kalmayı sürdürdüğü türden bir örgütsel bağlanma
Meyer ve Ailen (1991) -Duygusal bağlılık (<i>affective</i>) -Devam bağlılığı (<i>continuance</i>) -Normatif bağlılık (<i>normative</i>)	-Çalışanın örgütle özdeşleşme boyutunda duygusal bağlılığı -Örgütten ayrılmanın maliyetiyle ilgili farkındalık durumu -Örgütte çalışmaya devam etmek zorunda hissetme durumu
Mayer ve Schorman (1992) -Değer (<i>value</i>) -Devam (<i>continuance</i>)	-Örgütsel değerler ve hedeflerin kabulüne dair inanç ve örgüt adına gözle görülür bir çaba sarfetmek için isteklilik durumu -Organizasyonun bir üyesi olarak kalma arzusu
Jorosvd. (1993) -Duygusal (<i>affective</i>) -Devam (<i>eontinuance</i>) -Etik (<i>moral</i>)	-Çalışanın, sadakat, sevgi, sıcaklık, ait olma, temayül, zevk vb duygular dolayısıyla organizasyon üyesi olmaya karşı psikolojik bağlılık derecesidir. -Çalışanların, ayrılmanın yüksek maliyetleri dolayısıyla, tutuklu kaldığını hissetme derecesidir - Çalışanların, örgütün hedeflerini, değerlerini ve misyonunu içselleştirmesi sebebiyle örgütte kalmayı psikolojik olarak isteme derecesidir.

Kaynak: M. Ulutaş, Örgütsel Demokrasi, Konya, 2011, s. 91

Feinstein’in anlatımıyla Porter ve Smith, örgütsel bağlılık; Örgütün hedeflerinin ve değerlerinin kabul etmek, organizasyon adına gayret harcamaya ve organizasyon üyeliğinin sürdürülmesine ilişkin istekli olmak olarak düşünülebilir.² Bireyler örgütün amaçları, değerleri, örgüt kimliğine sadakati ile tüm bunlar için elinden gelenin en iyisini yapmaya istekli olmalıdır. Özsoy, ise örgütsel bağlılıkla ilgili şu açıklamayı yapmıştır: “Bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün olarak görmesi, birey ve diğer toplumsal birim olarak örgüt arasında tutucu bir bağlıdır.”³ Yaşamın her aşamasında bireylerin aidiyet duygusu ile uzun bir birliktelik sürmesi için örgüt ile aralarında bağlılık oluşmalıdır. Bireysel ve örgütsel değerler

¹ Ulutaş, s.91-92

² Ulutaş, s.82

³ A.S. Özsoy, “Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, C.6. S.2, Bursa, 2004, s. 13

arasında uyum olmalı, bu uyum hedefler ve bütünleşme için olması gereklidir. Örgütlerin yaşamsal varlığı veya uzun ömürlü olması; çalışanlar ile aralarında oluşan bağlılıklar, birbiriyle örtüşen karşılıklı hedefler, kimlik, dıştan gelecek olumsuz etkenlere karşı aralarında kurdukları ilişkiyle doğru orantılıdır. Örgütlerin başarılı olması aynı zamanda zamanında gerekli değişiklikleri yapamayan, günümüz şartlarına uyum sağlayamayan örgütler gelişemeyerek ömrünü tamamlayacaktır.

1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgüt yöneticileri işgörenlerine anlayışlı bir yaklaşımla her türlü maddi ve manevi ödüllendirmeleri sağlarken, kendilerine bu imkânlar sunulmuş olan işgörenler de örgütlerine bağlılık hissi duyarak her türlü değişimi benimseyip örgütsel verimliliği artırıcı bir örgüt ikliminin yaratılmasına imkân sağlamaktadırlar. Klasik anlayışta ön planda olan kazan-kaybet (win-loose) anlayışı yerine modern yeni anlayışta geçerli olan kazan-kazan (win-win) anlayışına bırakmış olmaktadır. Örgütsel bağlılığın sağlanması ile işgören yalnızca kendisine verilen görevleri, kendisinden beklenildiği amaçları daha hızlı ve daha optimal bir şekilde yerine getirmesi için kendi bilgi, beceri ve yeteneğini kullanarak yeni önerilerde de bulunmaktadır. Bu anlayışından bir adım ileri giderek *yapman gerekeni yap* veya *sana söylenilenden daha fazlasını yap* anlayışının yerleşmesine yardımcı olmaktadır. *Yalnızca yaptıklarımızdan değil, yapmadıklarımızdan da sorumluyuz* anlayışı örgütsel bağlılıkla bütünleşik bir yapı sergilemektedir.¹ Modern yönetim anlayışında işgören ve örgütün birlikte kazanımları ön plandadır. Örgütün sağladığı kazançlarla hedeflerine ulaşırken, işgörenlerde kazanan örgüt sayesinde bir çok yeni olanak ve fırsatlarla yaşam standardını ve örgütteki statüsünü arttırma yönünde kazançları olacaktır.

Ouchi tarafından geliştirilen **Z Teorisi**'nde; işgörenin kendisini önce ilkelerinin sonra kurumunun bir bireyi olarak görmesi ve bağlı olduğu inançlar dizisinin felsefe yumağını özümseyerek bu bütün içinde hareket etmesini sağlayan kültürel anlayış, işbirliği ve talim çalışmasına dayalı olarak görevini yerine getiren işgörene çeşitli güdüleyiciler sunmaktadır: Ömür boyu istihdam (life time employment), firma kârının bir kısmını ikramiye olarak dağıtılmasını sağlayan kâr

¹ Bakan, s.62

ortaklığı (profit sharing) sistemi, yoğunlaştırılmış hizmet için eğitim ve kıdeme dayalı ücretlendirme gibi. Ouchi aynı zamanda meslektaşlar arasında iyi iş ilişkilerinin ve işbirliğinin de önemine vurgu yapmıştır. Yüksek düzeydeki samimiyet, içtenlik ve katılımcı karar verme anlayışının da iş tatminini, özerkliği, kalite duyarlılığını ve kurumun üyesi olmaktan gurur duyma hissini geliştireceğini belirtmiştir.¹ Kurumların kurulma amaçları, hedefleri doğrultusunda örgüte katılım sağlayan işgörenler bir anlamda örgütün amaçları, hedeflerini de kabullenmiş olmakla birlikte kuruma katılım süreci öncesinde eğitimleri ile kurumu tanıyarak amaç ve hedeflerini algılayabilmek adına kendini kuruma adapte etmeye çaba gösterir.

Kurumların yönetim anlayışı yenilikçi, işgörenlerini önemseyen, karar alma sürecinde etkili, işgörenlerin düşünce, öneri ve isteklerini önemseyen, kurum kârlarının bir bölümünü işgörenlerine ikramiye olarak dağıtan, modern çağın getirdiği teknoloji ve bilgiyi kullanabilen, işgörenlerin sosyalleşebilmesine öncülük eden bir anlayışla yönetilen kurumlar çok bir çabaya ihtiyaç duymadan verdiği hizmetin kalitesini yükselmiş olacak aynı zamanda işgörenlerinde iş doyumunu sağlayacak ve kuruma olan bağlılıkları en üst seviyeye çıkacaktır. Kurumun kuruluş amaç ve hedefleriyle örtüşmeyen yaklaşımlar, çalışanların kendi ideolojik yaklaşımları, kendi düşüncelerini diğer işgörelere dayatmaları sonucunda kurum içerisinde rahatsızlıklar doğabilecek ve verilen hizmetin kalitesini düşürerek kuruma bağlılığı azaltıcı bir etkisi olacaktır.

Sağlık sektöründe hastaneler tek başına nesnel bir oluşum değildir. Kurumları var eden en önemli unsurlar işgörenler ve kurumdan hizmet alanlardır. Kurumların varolabilme, gelişebilme başarısı işgörenlerin kurumlarının başarısı için çaba göstermesi, hizmet alanlarında kuruma olan güvenleri, memnuniyetleri ile doğrudan ilişkilidir. Kurumunun başarısı için elinden gelenden daha fazlasını yapan işgörenler bu çabaları kurum tarafından görülmeli, işgörenler maddi-manevi ödüllendirilerek teşvik edilmeli ve kuruma bağlılıkları arttırılmalıdır.

¹ K. Beycioğlu, "Z Kuramı ve Okul Yönetimine Uygulanabilirliği Açısından Değerlendirilmesi", C.15, No:1 Kastamonu Eğitim Dergisi, Kastamonu, 2007, s.65

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLGİLİ KAVRAMLAR

Morrow, örgütsel bağlılık konusundaki araştırmalar henüz bir bütün olarak gelişimini tamamlamamıştır. Günümüzde bilginin sınırsız ve hızlı bir şekilde dolaşımı ile sürekli yeni fikirler ve kavramlar mevcut fikir veya kavramların iyileştirilmiş, geliştirilmiş, değişiklikler yapılmış yeni kavramlar olarak ortaya çıkmışlardır.¹

2.1. Mesleğe Bağlılık

Baysal ve Paksoy'a göre, mesleğe bağlılık, kişinin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Örgüte bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır.² Bireyler eğitim hayatının ilk başlangıcından itibaren gelecekteki yapacağı ya da yapabileceği mesleği incelemeye başlarlar. Bunun için eğitim yaşamı boyunca bu yönde eğitimlerini alırlar. Başarılı bir meslek yaşamı için sadece eğitimin yeterli olmadığı günümüzde, bireylerin daha farklı kazanımları ile mesleklerinde en iyi olma yönünde gün be gün kendilerini geliştirici yönde eğitimlerine devam ederler. Bireylerin meslek seçimleri toplumdaki statüsünü de belirleyerek, örgüt yaşamında ve sosyal yaşamında belirleyici rol üstlenirler. Mesleğinde başarılı, mutlu olan bireylerin bu başarısı ve mutluluğu mesleğinin sağladığı düşüncesi ile mesleklerine bağlılığı artarak devam eder. Toplumun hiyerarşik düzeni ve bürokratik yapısı içindeki konumunu bireyin mesleği belirleyici olur.

Marrow, mesleki bağlılık, iş veya örgüte karşı hissedilen duygulardan çok daha sağlamdır. Kişi mesleği için uzun yıllar harcandığında meslek kişi için önemli olmaya başlar. Bu bağlamda kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirir.³ Marrow, işgörenlerin eğitim düzeylerinin gün geçtikçe artmasıyla birlikte işlerin başarısıyla yapılabilmesinde uzmanlaşmanın daha da önem kazanması mesleki bağlılığa olan gereksinimi ve mesleki bağımlılığın önemini arttırmıştır.⁴ Bireyler için

¹ Bakan, s.12

² İnce-Gül, s.16

³ N. D. Çakar-A.Ceylan, "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", Doğu Üniversitesi Dergisi, C.6, S.1, İstanbul, 2005, s.53

⁴ Bakan, s.13

eğitim yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Eğitimin her evresini başarı ile devam ettirip bitirenler mesleki yaşamlarına geçtiklerinde de eğitimini mesleğinde uzmanlaşma yönünde geliştirecekler, örgütleri imkân (zaman, ücret) sağladığı sürece uzmanlaşma yönünde eğitimlerini devam etme yoluna gideceklerdir. Bir anlamda örgüt çalışanlarının eğitimlerini uzmanlaşma yönünde devam ettirmeleri örgüt açısından da son derece yararlı olacaktır. İş gücünün eğitim seviyesinin artması kurum açısından doğabilecek sorun ve karmaşıklıklar için daha akılcı çözümler üretebilir olacaktır.

Hall, mesleki bağlılığı; kişinin bağlandığı mesleki rolde çalışmak için sahip olduğu güdünün gücü olarak ifade etmiştir.¹ Marshall ve Wisting mesleki bağlılık ile ilgili açıklamasını genel tutarak mesleki bağlılık, bir kimsenin hayatının bütün aşamalarında işine genel bağlılığı olup, işe ilişkin faaliyetlerin kişinin yaşamında ne ölçüde planlandığı ile ilgili olduğunu ifade etmişlerdir.²

2.2. İşe Bağlılık

Gallie ve White, örgütsel bağlılığı şu şekilde tanımlamıştır: Örgütsel değerleri benimseme ve örgütte kalmaya istekli olma, Mowday ve Steers, ile Cook ve Wall örgütsel bağlılığı: Bireyin çalıştığı örgütten kişisel beklentilerinin ötesinde, görev ve sorumluluk bilincinin bir sonucu olarak çalışmaya istekli bir şekilde devam etme arzusu olarak tanımlarken, Nijhof vd. örgütsel bağlılığı şu şekilde tanımlamışlardır: Bireyin kendisine verilen görevi başarılı bir şekilde yerine getirmeye istekli olup, bu görevinde elde ettiği performansı karşılığında kendini mutlu hissetmesi ve bu uğurda örgütün yararına kendisine verilecek diğer görevleri kabullenmeye istekli davranması” olarak tanımlamışlardır.³ Bireyler bağlı örgütte maddi kazançtan ziyade çalışma süreleri boyunca yaptıkları işlere önem verilmesini, pozisyonunda elde ettiği performansları ölçüsünde takdir görme ihtiyacı duyacak bunlar karşılanmadığında ise kendilerini huzursuz, stresli, mutsuz hissedeceklerdir. Örgütleri tarafından takdir edilen ve ödüllendirilen bireyler, yeni verilecek görevleri de büyük bir istekle yerine getirme yönünde çaba göstereceklerdir.

¹ İnce-Gül, s.17

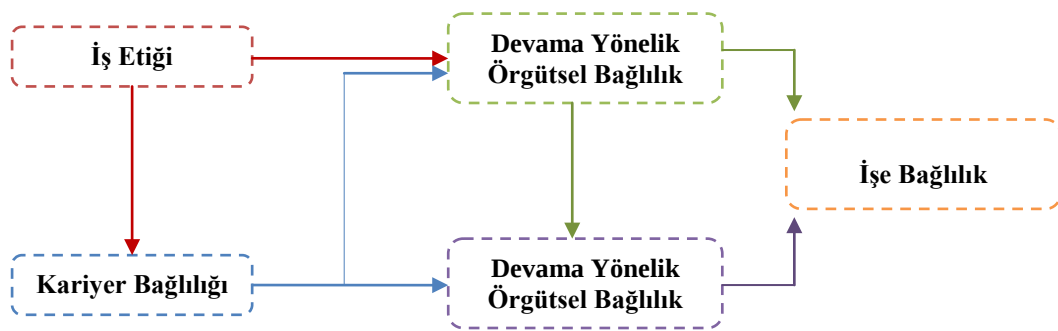
² Çakar-Ceylan, s.54

³ Bakan, s.12

İşe bağlılık; benlik bağlılığı, moral, çalışmaya katılım, çalışma rolüne bağlılık ve temel yaşam ilgileri olarak tanımlanabilir.¹ Çalışanlar iş yaşamında, beklentilerine ulaştıkları zaman, olumlu duygular yaşarlar. Bu duygusal durum onların işe karşı olumlu tutumlar geliştirmelerine neden olur. Çalışanların mesleği ya da mesleki bilgileri, çalışma performansları takdir edilmesi sonucunda işe olan bağlılıkları da aynı oranda artış göstermektedir. Nijhof, Örgütsel ve işe bağlılığı bir arada ele alarak şu şekilde tanımlamıştır: “Çalışanın örgütüne, işine ve üyesi olduğu gruba yönelik duyduğu gönüllülük hissi ve kimlik birliğidir.”² Bu duygu çalışanların daha fazla çaba harcamaya, mutluluk üstlenmeye ve öğrenmeye açık olmasına yol açmaktadır. Birey için yaptığı için önemli ve yararlı olduğu konusunda değerler geliştirmesidir. Bireyin yaptığı işin mevcut beklentilerinin ve ihtiyaçlarının ne kadarını karşıladığı iş bağlılığını etkileyen önemli bir faktördür. İşe bağlılığı yüksek düzeyde olan bireyler için yaptıkları iş, onların kimliklerinin önemli bir parçasıdır.³ Blau ve Blau; Morrow, işe bağlılığa ilişkin özellikleri şu şekilde ifade etmektedirler:

- “√ Kişinin kendisine ilişkin sahip olduğu imajla iş arasındaki ilişkisi,
- ✓ Kişinin işine verdiği önem ve işine sarılma derecesi,
- ✓ Kişinin kendisine verdiği değer algıladığı performans seviyesinden etkilenme derecesi,
- ✓ Kişinin psikolojik olarak işiyle özleşme derecesidir.”⁴

Şekil 2. Morrow İşe Bağlılık Modeli



Kaynak: A. Cohen, “Relationships among five forms of commitment: an empirical assessment”, Journal of Organizational Behavior, 20, 1999, s.289; A.T. Eğinli, “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, ATAÜ, İİBD, C.23, S.3, 2009, s.38

¹ A. Uygur, Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, Barış, Ankara, 2009, s.33

² Bakan, s.13

³ Uygur, s.34

⁴ İnce-Gül, s.19

Dubin ve ark., çalışanların yaptıkları işi hayatları ile özdeşleştirmesi, bu konuda daha esnek olan çalışanlara göre iş örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri etmişlerdir.¹ Bireylerin örgüt yaşamı ve sosyal yaşamında başarılı olmasının şartları: görevlerini yaparken istekle yapması, yönetimler tarafından takdir edilmesi, performansları ölçüsünde yaşam standardını geliştirebilecek şekilde hak ettiği kazançları elde etmesi, aldığı eğitimleri geliştirerek terfi olanaklarına kavuşması bunlar gerçekleştiğinde birey sosyal yaşamı, aile yaşamı da işindeki kazanımlarının etkisi ile yaşamına direk etki yapacaktır. İşyerinde doyuma ulaşmamış, mutlu hissetmeyen, hakkını alamadığını düşünen çalışan aile yaşamı ve sosyal yaşamında da kendisini karamsar, mutsuz olacaktır.

2.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

İş arkadaşlarına bağlılık, örgütte çalışan diğer çalışanlarla özdeşleşmesi, onlara bağlılık duygusu hissetmesidir. Gülner, güçlü sosyal ilişkiler, arkadaşlık bağlılıkları ve aile yapısının yaşam doyumunu arttırdığını ifade etmektedir.² Birey çalışmaya başladığında kurumda çalışanlar ona iyi niyetle yardımcı olarak, ihtiyaçlarını gidererek, bu yeni başlayan süreçte yeni başlayan çalışanın kuruma ilişkin tutumunda kalıcı olumlu etkiler meydana getirecektir. Bağlılık güdüsü üst seviyede olan çalışanlar birbirleri arasında daha içten ve samimi olmakta bu tutum arkadaşlık bağlarını güçlendirmektedir. Tsui ve arkadaşları, çalışma arkadaşlarına bağlılığı ifade ederlerken, kişilerin, diğer grupların üyelerinden çok, kendi gruplarının üyeleriyle ilişki içerisine girdiklerini ileri sürmektedirler.³ Yüksek bağlılık güdüsü olan çalışanlar, çalışma arkadaşlarına ve arkadaşlık ilişkilerine önem verirler.

2.4. Kariyer Bağlılığı

Kariyer, çalışanların iş yaşamı boyunca kazandıkları, kendilerini geliştirdikleri iş tecrübeleri ve faaliyetleri ile ilgili olarak gösterdikleri tutum ve davranışlardır.⁴ Bir başka tanımda ifade ile çalışanların kariyer bağlılığı iş yaşamlarında ulaşmak istedikleri uzmanlaşma ve başarıdır. Kişinin kariyeri çalıştığı

¹ İnce-Gül, s.19

² B. Gülner, Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu, İstanbul, 2007, s.55

³ T. Gündoğan, Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara, 2009, s.12

⁴ Bakan, s.16

işletmede pozisyonuna ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, yetenek ve çalışma arzusu ile yükselmesi, ilerlemesi, amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi anlamı taşımaktadır. Kişi iş yaşamına başlamadan önce kendisi için planlamalar yapmaktadır. Hedefleri doğrultusunda aldığı eğitimlerle sürekli kendini geliştirerek tüm bilgi birikimini ve çabalarını kullanarak hedefine ulaşmasıdır.

İnsanların kariyerlerini geliştirememelerinin en önemli nedenlerinden biri, kişisel tarzlarının başkaları üzerinde bıraktığı etkinin yetersiz olmasıdır. İşleri yapma yönteminiz, giyim tarzınız, davranış biçiminiz, meslektaşlarına karşı tutum ve sorumlulukların üstesinden gelebilme gibi nedenler kişinin kariyerinde önemli etkenlerdir.¹ Günümüzde çok hızlı, değişen ve gelişen iş dünyasında yaşanan değişim ve dönüşümle kurumların yeniden yapılanması ile beraber bireyin kariyer olgusuna yaklaşımı da yeniden şekillenmektedir. Örgütsel bağlılığın zayıflaması, örgütlerin sunduğu kariyer imkânlarının azalması, uzun süreli iş ve istihdam garantisinin azalması, örgütlerden ayrılanların meslekleri ile ilgili oldukları alanlarda kendilerini tanımlamaya başlamaları olarak özetlenebilir.

Blau, kariyer bağlılığını, bireyin kendi mesleğine yönelik sergilediği davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bireyin mesleğinde daha iyi bir statü elde edebilmek adına dışsal hiçbir zorlama olmaksızın, olumlu davranışlar sergilemesidir.² Sağlık çalışanlarının meslekleri ile ilgili yenilikleri, bilgi, doküman, kitap okuması, seminerlere, kurslara katılım sağlaması kariyerine verdiği önem onun kariyer bağlılığının göstergesidir. Kariyerine sıkı sıkıya bağlı olan bireyler yaptıkları işlerde gelişime ve hedefe odaklı çalışırlar.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Örgütsel bağlılık kavramının tanımında yaşanan güçlük, sıkıntılar kavramın sınıflandırılmasında da aynı şekilde ortaya çıkmaktadır. Birçok araştırmacı farklı tanımların yanında, farklı yaklaşımların yapıldığı sınıflandırmalar önermişlerdir. Örgütsel bağlılığın tek boyutlu olarak ele alınmasının doğru olmayacağını ifade eden Mowday ve arkadaşları, örgütsel bağlılığı, tutumsal bağlılık (attitudinal commitment) ve davranışsal bağlılık (behavioural commitment) olmak üzere iki boyutlu olarak ele

¹ M. Ş. Şimşek, Yönetim ve Organizasyon, Yönetim Konusunda Son Gelişmeler, Konya, 1998, s.354

² Bakan, s.18

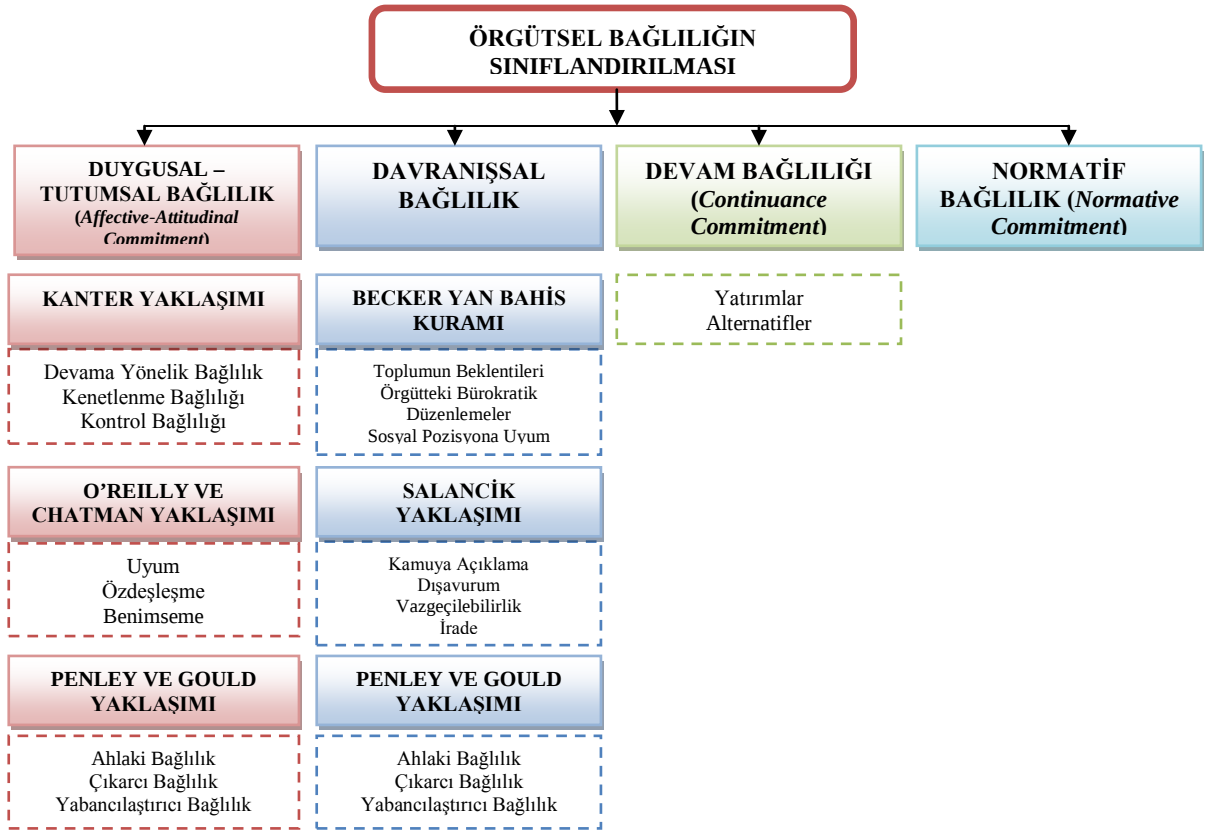
almışlardır. Meyer ve Allen göre ise, örgüte tutumsal anlamda bağlılık göstermek tutumsal bağlılık (attitudinal commitment), örgütten ayrılmanın ortaya çıkaracağı maliyet devam bağlılığı (continuance commitment) ve örgütte kalmaya yönelik ahlaki sorumluluk duygusu normatif bağlılık (normative commitment) olduğunu ifade etmişlerdir. Bu boyutları örgütsel bağlılığı meydana getiren bileşenler olarak belirtmişlerdir.¹ İşgören örgütüne güçlü ve duygusal yönden bağlılık sergilerken, aynı zamanda bağlılığı ahlaki bir sorumluluk olarak da algılar, örgütte bulunmayı ve çalışmayı zevkli olduğunu düşünürken ekonomik yaşam kaygıları ile yeni bir iş arayışına girerek örgütten ayrılmayı ekonomik açıdan sorunlu bir neden olarak da algılayabilir.

Çalışanların örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve öz değerleri olarak benimsediği özdeşleşme, kişinin işin gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden sarılma, örgüte karşı içten duygusal hisler besleme ve samimi bir bağlılık duymayı ifade eden sadakat üzere üç boyutunun bulunduğu belirtilmektedir.²

¹ Bakan, s.75

² Eğinli, s. 40

Şekil 3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması



Kaynak: Bakan, Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Ankara, 2011, s.75

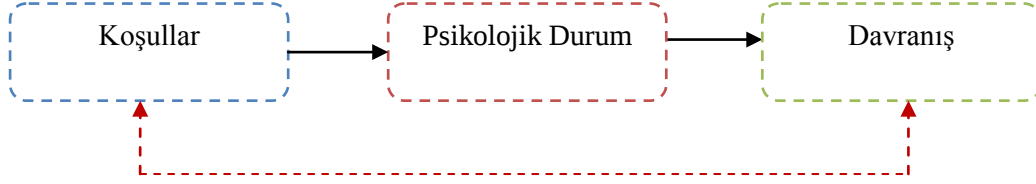
Şekil 3'te Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması şema olarak verilerek açıklanmıştır: Duygusal-tutumsal bağlılık; Kanter Yaklaşımı, O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı, Penley ve Gould Yaklaşımı, Davranışsal Bağlılık; Becker Yan Bahis Kuramı, Salancik Yaklaşımı, Penley ve Gould Yaklaşımı, Devam Bağlılığı ve Normatif (İlkesel) Bağlılık'tır.

3.1. Duygusal-Tutumsal Bağlılık

Bireylerin çalıştığı örgüte olan duygusal bağlılığı, dolayısıyla onunla bütünleşmesi anlamına gelmekte olup, duygusal bağlılık örgütsel bağlılık alanındaki en tanınmış yaklaşımdır. Duygusal tutumsal bağlılık ilk kez Buchanan tarafından ortaya konulmuş, Porter ve arkadaşları ve Mowday ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Mowday vd., Somers, Duygusal-Tutumsal Bağlılığı şu şekilde

tanımlamaktadır: “Örgütsel değerleri kabullenme ve örgütte çalışmayı sürdürmeye istekli olmanın bir sonucu olarak bireyin örgütle kurduğu duygusal bağlılığıdır.”¹

Şekil 4. Tutumsal Yaklaşım



Kaynak: J.P. Meyer, Natalie J.Allen, “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**, Vol. 1 Number.1, 1991, s.63
A.T. Eğinli, “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, ATAÜ. İİBD, C.23, S.3, 2009, s.41

Çalışanların kurumun amaç ve değerlerine inanması, örgüt üyeliğini sürdürmek için buna istek duyması ve kurumun yararına daha fazla istekle çaba göstermesiyle ortaya çıkan tutumsal bağlılık, kısa ve uzun dönemde ulaşılmak istenilen kurumsal çıktıların elde edilmesi ve kurumsal başarının sağlanmasında büyük rol oynamaktadır. Çalışanlar bireyler bu rolü sergilerken (tutumsal bağlılık) bu hususta görüşler şu sonuçlar aşağıda sıralanmıştır:

- “- Performans düzeyinin artırılması,
- İşgücü devir hızının düşürülmesi,
- Üretkenliğin artırılması,
- Yaratıcılığın teşvik edilmesi,
- Kurumla özdeşlenilmesi,
- Kurumun amaçlarının daha iyi kavranılması,
- Kurumsal ve bireysel amaçlar arasında bütünleşmenin sağlanmasıdır.”²

Bireyler ve kurum arasındaki bağlılık karşılıklı etkileşim sonucunda gelişir belirli bir seviye gelir. Her iki açıdan da bakıldığında kurumun belirlediği amaç, ilkeler, hedefler doğrultusunda çalışanlarından beklentileri bu belirlenen ilkeler doğrultusunda istekle, içten daha fazla çaba istemeleridir. Çalışanlar açısından da bakıldığında tüm bu çabaların karşılığında beklenen, saygınlık, doyumdur. Kurum

¹ S. Doğan-S.Kılıç, “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendiriminin Yeri ve Önemi Güçlendiriminin Yeri ve Önemi”, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, S.29, Kayseri, 2007, s.40

² Bakan, s.78

ve çalışan açısından bunlar gerçekleşmediği takdirde her iki tarafında karşılaşacağı maliyettir. Tutumsal bağlılıkta duygusallık önem kazanırken, davranışsal bağlılıkta duygusallığa yer verilmemektedir. Çalışmada, iş ortamının hastane olması, çalışanların uzun süre aynı işyerinde vakit geçirmeleri, nöbet tutma sürelerinin uzunluğu; birbirine ve kuruma bağlılığı, saygınlığı, paylaşımları, beklentilerin aynı olduğu düşüncesini arttırdığını göstermektedir.

3.1.1. Kanter Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter'e göre örgütsel bağlılık; Bireyin enerjisini, performansını ve bağlılığını örgütsel amaçlara ulaşmak için kullanması, örgütün amaçları yanı sıra kendi bireysel beklenti ve amaçlarına ulaşabilmek için de örgütteki sosyal yapılarla kişiliğini bütünleştirmesidir.¹ Kurumlar yapılarına aldıkları çalışanların kendi beklenti ve istekleri doğrultusunda kuruma katkı yapmasını beklemektedirler. Aynı zamanda sosyal bir yapı olan kurumlar çalışanlarının içten, samimi ve maksimum performansa dayalı bir işgücü ile katılım sağlanması yönünde beklentilerini belirtmektedirler.

Sosyal bir yapı olan kurumların belirli istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Bu birleşimi çalışanlar kurumlarının beklentilerini, kurumlarına olumlu, içten duygular besleyerek ve kendilerini kurumlarına adanarak gerçekleştirirler.²

Kanter'e göre bağlılık sosyal sistem ve kişilik sistemi olmak üzere iki farklı sistem içerisinde ortaya çıkar.³ Bunlar: Sosyal sistem ve kişilik sistemidir. Sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar: sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerinden meydana gelmektedir.⁴ Kanter, kurum tarafından çalışanlarından talep edilen davranış biçimlerini devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı,

¹ İ. Odabaş, Yapısal Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma, İstanbul Kültür Üniversitesi, SBE, YYLT, İstanbul, 2014, s.7

² İnce-Gül, s. 29

³ Odabaş, s.8

⁴ İnce-Gül, s. 29

kontrol bağıllığı olmak üzere farklı bağıllık türünün ortaya çıkmasına neden olduğunu ifade etmektedir.¹

i. Devama Yönelik Bağıllık: Kuruma katılımın olgun şartlarda olması, yani bireyin çaresizlik içinde bir kuruma girip çalışması dışında, kurumun hedefleri, ilkeleri, çalışma şartları ve çalışanlara tanıdığı sosyal haklar; terfi, aktivasyonlar, hizmet içi eğitimler, performansları ölçüsünde ücret gibi değerler ile çalışanların hedeflerinin çalışacağı kurumla özdeşleşmesi gerekmektedir. Kuruma katılım sağlandıktan sonra kurum çalışanından işe sürekliliğini, adanmasını, her türlü fedakârlığa katlanmaya istekli olması ve kurumun kalıcılığını sağlamaya devama yönelik bağıllığı ifade etmektedir.

Kuruma bağıllığın gerçekleşebilmesi için çalışan açısından ayrılmanın maliyetinin yüksek olması, kurumda kalmayı daha kârlı bulması ve kendisinden ayrılmayı güçleştirecek değerde kişisel fedakârlıklar ve yatırımların istenilmiş olması gerekmektedir.² Birey, kendisi için faydalı ve kârlı olan şeylerin kurumdaki üyeliğinin devam etmesine bağlı olduğunu ve örgütteki pozisyonu ile ilintili olduğunu fark edecek olursa, kuruma ve kurumda kendisine verilen göreve sıkıca bağlanacaktır.³

Devama yönelik bağıllığı oluşturan ve güçlendiren bireyin kuruma üye olabilmek için kendisi için çok önemli değerleri ve imkânlarından feda eder. Bu fedakârlıkların sonucu emeklilik, ikramiye vb. maddi değerler, emek, bilgi, zaman, tecrübe gibi manevi olan değerlerini kuruma bağlayarak kurumla arasında bir çıkar ilişkisi oluşur. Bu yatırımların beklentileri ile çalışan bu geri dönüşleri sağlayabilmesi için kurumla bütünleşmesi ve kurumdaki devamlılığını sürdürmesi gerekli olacaktır.

ii. Kenetlenme Bağıllığı: “Bireyin bir gruba veya gruptaki kişi ve ilişkilere bağıllığı anlamındadır.”⁴ Kanter, kenetlenme bağıllığını şu şekilde ifade etmektedir: “Önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesine yardımcı olacak

¹ Bakan, s. 83

² Odabaş, s.9

³ İnce-Gül, s.30

⁴ Bakan, s.84

simge ve sembollerini benimseme ve törenlere katılım gibi vasıtalarla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanmadır.”¹

Kurumlar çalışanlarının psikolojik bağlılıklarını ve kenetlenmelerini gerçekleştirmek amacıyla işgören oryantasyonu, yeni üyelerin herkese duyurulması, üniforma ve rozet gibi sembol kullanımı, kuruluş kutlamaları, sosyal aktiviteler gibi yöntemlere başvururlar. Bu yöntemlerle çalışanların birbirlerini tanıması, kurumu anlaması, kenetlenme bağlılığını arttıracaktır. Bu tür yöntemlere başvuran kurumlar çalışanları arasındaki iç çekişme ve çatışmaları, olumsuz davranışları (kıskançlık, yıldırma, dışlanma, yabancılaşma) önüne geçecektir.

iii. Kontrol Bağlılığı: “Bireyin kuruma karşı olumlu normatif yönelimlere girmesi ve örgüt normlarına bağlanmasıdır.”² Bireyin yaşamına yön veren ve anlamlı kılan daha yüksek kurum gücünün varlığına inanılmasıyla meydana gelir. Birey daha önce sahip olduğu normları bir kenara bırakarak, tüm düşüncesi ile kurumun amaç, norm ve değerlerine göre yeniden şekillendirir. Bunun nedeni kurumun beklediği davranış biçimlerinin ve uyulması gerekli kurulların çalışan tarafından doğru ve ahlaki olarak kabul edilmesidir. Bireyin kurum normlarını benimsemesi, kurumun beklediği davranışları sergilemesi, kurumsal kurallara uyarak kabul ettiği otoriteye itaat etmesidir. Çalışanlar norma ve davranışları baskı ve zorlama yoluyla değil, istenen norm ve davranışların kendi değerleriyle örtüşmesi sonucu olduğuna inanmasıyla uygulamaya koymasındır.

Bu üç bağlılık türünün de farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik bağlılığın ağır bastığı kurumlarda bireylerin kurumda kalma ihtimalleri daha fazla olacaktır. Kenetlenme bağlılığının yüksek olduğu kurumlarda ise kuruma dış etkenlerden gelecek tehdit ve tehlikelere karşı savunma istemi daha yüksek seyir gösterecektir. Kontrol bağlılığının bulunduğu kurumlarda, bireylerin kendi değerleri ve normlarıyla kurumun değerleri ve normları birlikte uyum içerisinde olacaktır.³

¹ İnce-Gül, s.31

² İnce-Gül, s.31

³ İnce-Gül, s.32

3.1.2. Etzioni Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni, örgütsel bağlılık yaklaşımını şu şekilde ifade etmektedir: “Örgütün üyeler üzerinde güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklanmaktadır.”¹ İnce ve Gül, Etzioni örgütsel bağlılık yaklaşımını, üyelerin örgüte yaklaşmaları açısından üçe ayırmaktadır. Ahlaki açıdan yaklaşma, çıkara dayalı yaklaşma, yabancılaştırıcı yaklaşma’dır.

i. Ahlaki Bağlılık (Moral): Voroğlu, örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı, örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliş olarak ifade etmiştir. Newton ve Shore ise, ahlaki açıdan yaklaşma standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman ortaya çıktığını belirtmişlerdir.²

ii. Hesapçı Bağlılık (Çıkar): Örgüt ile çalışan arasındaki karşılıklı alışveriş ilişkisini eden araçsal bir bağlılık türünü ifade etmektedir. Çalışanların yaptığı katkı, faydalarla bunların karşılığında elde ettikleri maddi manevi değerleri yeterli gördüğünde örgütte kalmaya devam ederek örgütüne karşı bağlılık hissedecektir. Çalışanların örgüt ile arasında bir bağ yaratması için motivasyona ihtiyacı bulunmaktadır. Bütün çabaları ve katkılarının karşılığında örgütünün çalışana sağladığı teşvik ve ödüllerle ihtiyaç ve güdülerini karşılandığı oranda örgüte bağlılık duymaktadır.

iii. Yabancılaştırıcı Bağlılık: Çalışanın örgüte karşı duygusal bağlılığını açıklamaktadır. Bu bağlılık türü birey için uzaklaştırıcı ve negatif bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Birey davranışlarının örgüt tarafından sınırlandırıldığını hissettiği zaman örgütle arasında olumsuz bir etkileşim oluşmakta, örgüte karşı bir bağlılık hissetmemektedir. Yabancı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya devam için zorlanmaktadır.³

Etzioni kişileri örgütsel normlara ve beklentilere uygun tutum ve davranışlar sergilemeye sevk eden üç tür gücün varlığını ortaya koymaktadır. Bu güç türleri; korkutma gücü; örgütsel norm ve beklentilere uyulmadığında uygulanacak cezalarla

¹ B. Çakır, “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş 60 Doyumuna Olan Etkileri”, DEÜ, SBE, İzmir, 2006, s.32

² İnce-Gül, s.33

³ İnce-Gül, s.33

ilgilidir, ödüllendirici güç; örgüt tarafından bireylere ücret, ikramiye, prim, ücretli izin gibi ödüllerin kontrol ve dağıtımına dayanır. Sembolik güç; bireyin kabul görme, saygı gösterilme ve prestij gibi sembolik ödüllerin kontrolüne dayanır. Bu üç güç türleri, örgütte meydana gelen uyum sistemini oluşturmaktadır. Etzioni yüksek yoğunlukta ve olumlu katılmayı bağlılık, düşük yoğunlukta ve olumsuz katılması ise yabancılaşma olarak ifade etmektedir.¹

Örgüt üyelerini örgütün hedef ve ilkeleri doğrultusunda örgüt normlarına yöneltmek için başvuru maddi ve manevi zorlamaları ifade etmektedir. Birey bu güç kullanımı karşısında kendisini kısıtlandığını ve sınırlandığını hisseder ve örgüte olan bağlılığı azalsa bile örgütte kalmaya devam eder. Birey örgütüne yaptığı katkı ve faydalarla beraber bir beklenti oluşur. Örgüt bu beklentileri karşıladığı sürece bireyin örgüte bağlılığı devam edecektir.

3.1.3. O'Reilly ve Chatman Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı, bireyin işine sarılma duygusu, sadakati ve örgütün değerlerine inancını kapsayan, örgüt ile birey arasında oluşan psikolojik bağ olarak tanımlamaktadır. Birey örgütün amaçlarını, değerlerini, ilkelerini kabul etmekte, kendine göre uyarlamakta ve sonuçta bunlarla özdeşleşmektedir. O'reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almıştır uyum, özdeşleşme ve benimseme olarak üç özelliğe dayandırmaktadır.

i. Uyum: Bireyin örgüte karşı geliştirdiği bağlılık duygusunun ve bu amaçla sergilediği tutum ve davranışların temel nedeni, belirli dışsal ödülleri elde etmek veya cezalardan korunmaktır.² Birey örgütte kaldığı süre içerisinde normlara uygun eylemler yapma gereksinimi duyar. Birey sergilediği tutum ve davranışları inanarak değil yapmak zorunluluk duygusu içinde yapar. “Örgüt içinde uyum boyutuyla hareket eden birey ücret, terfi, ikramiye gibi belli dış ödülleri elde etmeyi amaçlamaktadır.”³

¹ İnce-Gül, s.33

² İnce-Gül, s. 35

³ Bakan, s.86

ii. Özdeşleşme: “Bireyin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır.”¹ Kişinin grup inde tatmin edici bir ilişki kurma ya da böyle bir ilişkiyi korumak amacıyla etki altında kalmaktadır. Özdeşleşme, kişinin kendini örgütün bir üyesi olarak kabul etmesi ile başlayıp, örgütün değerlerini içselleştirerek örgütün üyesi olmaktan gurur duyduğu zaman tamamlanan bir süreçtir.

iii. İçselleştirme: Kişisel ve örgütsel değerler arasındaki birlikte uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın içselleştirme veya benimsemeye dayanan, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde ortaya çıkmaktadır.² Örgütün değerleri ve amaçları bireyin kendi değerleri ve amaçları ile örtüştüğü ve örgütü için yüksek performans göstermeye çaba gösterecektir. Çalışanların örgütün hedef ve ilkeleri doğrultusunda kendilerinden beklenilenden daha fazlasını ortaya koyabilmeleri için uyum yeterli olmayıp, özdeşleştirme ve içselleştirme bağlılığına da gereksinim duyulmaktadır.

3.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, kişinin kendi davranışlarını devam ettirmeye yönelik duyduğu istek ve eğilim nedeniyle meydana gelmektedir. Bireyler örgütteki davranışları sorumluluk alma, özveride bulunmakta, daha sonraki süreçte tüm davranışlarını geçmişteki davranışlarına bağlılık hissederek gerçekleştirmektedir. Kişinin davranışları; devamsızlık yapmama, geç kalmama, örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama gibi davranışların temelinde ilk davranışların sorumluluğu bulunmaktadır.³ Örgütte kalmaya niyetli olan birey davranışlarını, örgüte yönelik olumlu bir bakış açısı geliştirerek uyumsuzluk yaşanmaması için pozitif yaklaşımlar sergilemeye istekli olur.⁴

Bireylerin örgüt içindeki davranışları, örgütsel bağlılığın gelişmesi açısından önemli olmasına rağmen, davranışsal bağlılığın gelişimini tek başına gelişimini sağlamamaktadır. Bireyin davranışları örgüt tarafından kabul edilebilir tutarlı davranışlar olması gerekmektedir. Literatürde davranışsal bağlılık konusunda Becker’in Yan Bahis Yaklaşımı ile Salancik’in Yaklaşımları iki yaklaşım ele alınacaktır.

¹ İnce-Gül, s.35

² İnce-Gül, s.35

³ Eğinli, s.57

⁴ Bakan, s.91

3.2.1. Becker'ın Yan Bahis Kuramı

Becker örgütsel bağlılığı kişinin davranışları ile ilişkilendirmiştir. Kişinin tutarlı bir davranış oluşturmaları için öncelikle bir yan bahis tanımlaması, yan bahisin daha önceki davranışları ile tutarlı olması gerektiği ifade edilmiştir. Kişinin davranışlarının sonucu hakkın bir bilgiye sahip olması ve davranışlarını bu sonuç doğrultusunda şekillendirmesidir.¹ Becker'e göre örgütsel bağlılık şu şekilde ifade etmiştir: "Örgütsel bağlılık, üyenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir."² Kişinin çalışırken sarf ettiği emek ile örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, kişilerin örgüte bağlanmadığı takdirde çalışırken işini kaybedeceklerini düşündüğü için bir bağlılık göstermekte ve örgütte çalışmaya devamını sürdürmektedir.

Bağlılığın *bahse girme* kavramına göre, bireyler örgütte çalışırken zaman, çaba, statü, ek gelirler gibi yatırımlar ortaya koymaktadır. Eğer kişinin sergileyeceği davranış önceki davranışlarıyla tutarlı olmazsa bahsi kaybedecektir. Bu da kişi için önemli olan yatırımların kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Birey bahsi kaybetmemek için davranışları arasındaki tutarlılığı sağlamak zorunda kalacaktır.

Bireyler tutarlı davranışların belirli zaman dilimi içinde gerçekleşen ve aynı amaca hizmet ettiğine, bu davranışlarında amaca ulaşmada en iyi yol olduğu için tercih etmektedirler.

Becker'e göre çalışanların bilinci dışında gelişen ve bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları bulunmaktadır.

i. Toplumsal beklentiler: Birey, içinde bulunduğu toplumun sosyal ve manevi yaptırımlarını dikkate alarak davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal beklentiler ve baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözle bakılmamasıdır.³

ii. Bürokratik düzenlemeler: Birey çalıştığı süre içerisinde maddi ve manevi olmayan ödüller (kıdem, terfi) gibi imkânları arasında önemli bir ilişkinin bulunduğu

¹ Eğinli, s.58

² İnce-Gül, s.50

³ İnce-Gül, s. 51

bir işyerinde çalışan birey, terfi olanağını elden kaçırmamak için alternatif bir iş teklifini kabul etmeyerek işyerinde çalışmayı tercih edecektir.¹

iii. Sosyal etkileşimler: Birey çalıştığı işyerinde sosyal etkileşimlerde bulunur. Birey diğer çalışanlarla ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili oluşmuş kanaatin olumlu ise bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar ve tutumlar sergilemeye devam ederler.²

iv. Sosyal roller: Birey içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olduğundan dolayı da bir yan bahse girmiş olabilir. İnce-Gül'e göre ise; Birey, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye alıştığı için, yeni bir role uyum sağlamakta zorluk çekecektir.³

3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımına göre, örgütsel bağlılık şu şekildedir: "Kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır."⁴ Birey önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir. Salancik'e göre bağlılık; bireyin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumu olarak ifade etmektedir. Bireylerin tutumları ile davranışları arasındaki uyumun olumlu ya da olumsuzluğuna dayanır. Bireyin tutum ve davranışları bir biriyle uyumsuz olduğunda birey, gerilimli ve stresli olacaktır. Bireyin tutumları ile davranışları bir biri arasındaki uyumu ise örgüte bağlılığını getirecektir.

Bireyin her davranışa aynı şekilde bağlanması olası olmayıp, davranışa olan bağlılığı etkileyen faktörlere bağlıdır. "Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir."⁵ Bireyin davranışın başkaları önünde gerçekleştirilmesi, ailesi, çalışma arkadaşları tarafından gözlemlenebilmekte ise, birey bu davranışlarının sonuçlarına da kayıtsız kalmayacaktır. Birey eylemi ile sosyal çevresi arasında bağ kuracak ve davranışlarını

¹ Bakan, s.95

² Bakan, s 95

³ İnce-Gül, s.52

⁴ Sığrı s.263

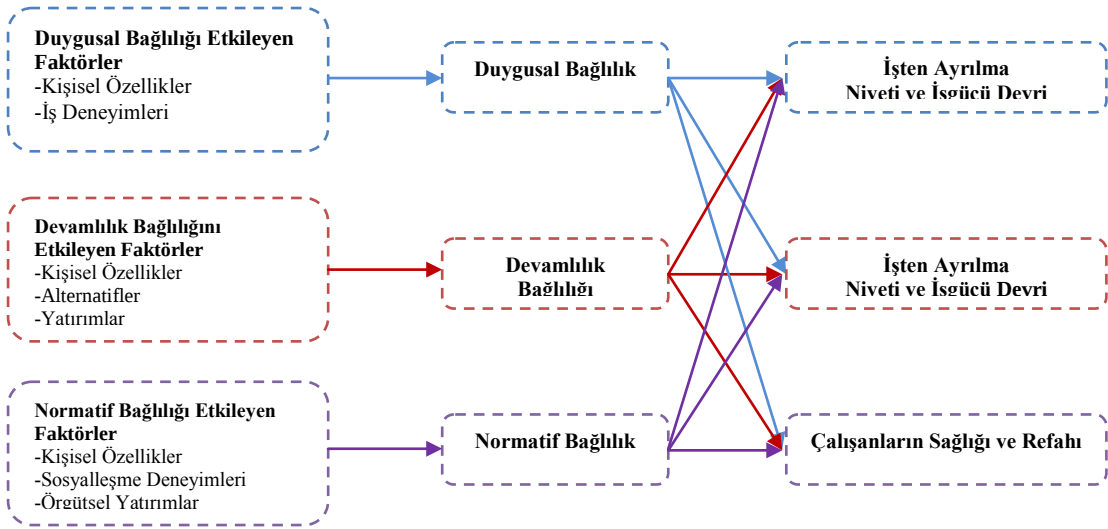
⁵ İnce-Gül, s.53

haklı kılacak sebepleri ileri sürecektir. Davranışın açıklık ve kesinliği, davranışın yapılması gerekliliği açık ve kesin bir şekilde dışa vurulmuş ise bu davranışa olan bağlılık yüksek olacaktır.¹

3.3.3. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer'e göre yaklaşımında şu şekilde ifade edilmektedir: "Tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur."² Bu ilişkiler bireylerin örgütteki davranışlarıyla karakterize edilmektedir. Bunların belirtileri ise bireyin, örgütte kalmaya devamlılık göstermesidir.

Şekil 5. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: M. İnce-H.Gül, Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Konya, 2005, s.39

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı, duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif bağlılık olarak üç ana ögeye dayandığını ileri sürmektedir.³

i. Duygusal Bağlılık: Bireylerin duygusal bağlılığı örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir. Bireyin örgüte duygusal bağlılığını, örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesi ve örgütün yararına büyük çaba göstermesi sonucu örgütle bütünleşmesini yansıtmaktadır.⁴ Bu bağlılık tutumsal kaynaklıdır, Allen ve Meyer duygusal bağlılığı kişinin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesinden

¹ Bakan, s.97

² İnce-Gül, s.38

³ İnce-Gül, s.39

⁴ İnce-Gül, s.39

dolayı, güçlü duygusal bağlılığın oluşması sonucu bireyler örgütte çalışmaya devam ve örgütün hedefleri, değerlerini kabullenmesi anlamına gelmektedir.¹

ii. Devam Bağlılığı: Bireyler örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağının düşünülmesi ile örgüte devam etme durumudur. Bir başka ifadeyle birey çalıştığı örgütten ayrıldığında doğabilecek maddi kayıplarını göz önünde bulundurduğunda örgütte kalmasının daha kazançlı olacağını düşünmektedir. Devam bağlılığı çalışanın örgütteki kıdem, kariyer, terfi, ödüller gibi yatırımları feda edilemeyecek kadar çok yüksekse bunlardan feragat etmeyerek bu maliyetten kaçınacaktır.

iii. Normatif Bağlılık: Allen ve Mayer duygusal ve devamlılık bağlılığına ek olarak, Weiner ve Vardi'nin geliştirdiği normatif veya ahlaki boyutunu da ekleyerek üç boyutlu bağlılık modelini geliştirmişlerdir. Normatif bağlılık, “örgütte kalmaya yönelik algılanan zorunluluğu ifade etmektedir.”² Normatif bağlılık, çalışanın örgütüne bağlılığını göreve olarak algılaması ve örgüte bağlılığının doğru olduğunu düşünmesi sonucunda duygusal -devam bağlılıktan farklı bir boyutu temsil ederek bu örgütte kalmak istiyorum ifadesini içeren bir düşünceyi bünyesinde barındırırken, normatif bağlılıkta bu örgütte kalmalıyım şeklindeki düşüncesini ifade eder.³ Normatif bağlılıkta, aynı zamanda zorunluluk hissi içererek, çalışanın örgütte kalmaya mecbur olduğunu düşünmekte bu yönde duygular taşımaktadır. Çalışanların örgüt üyeliğini sürdürme duygularından kaynaklanan normatif bağlılık türünün temelinde bireyin sosyalleşme süreci, ailevi ve kültürel değerlerinin önemli etkileri vardır.

Duygusal bağlılık; kişiler istediği için, devam bağlılığı; çıkarlar bağlılığı gerektirdiği için, normatif bağlılık; ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır.⁴ Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık türünün orta yönleri; çalışanların örgütleri ile aralarındaki ilişkileri yansıtır, çalışanların örgüt üyeliğinin sürdürülmesi ya da sonlandırılması konusundaki karar sürecindeki psikolojik yapısını

¹ P.Elbeyi-Y.Boylu-E. Güçer, “Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, S.1, Ankara, 2007, s.89

² H. Özutku, “Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, S.37, 2, İstanbul, 2008, s.82

³ İnce-Gül, s.41

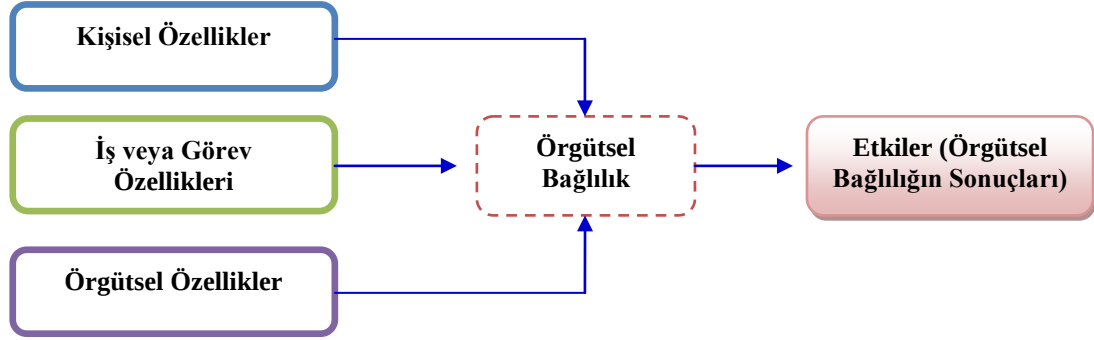
⁴ İnce-Gül, s.43

ve birey ile örgüt arasında örgütten ayrılma ile sonlanma ihtimalinin azalmasına yarayan bir bağın oluşmasına neden olmasıdır.

4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır. Mowday ve arkadaşları, belirleyici dört kategori test etmişler ve bunları: Kişisel özellikler, işin özellikleri, iş tecrübesi ve yapısal özellikler olarak sınıflandırmışlardır. Nijkof vd. ise birçok yazarın kullandığı modelde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri; kişisel, iş ve örgütsel faktörleri olarak belirtmişlerdir (Şekil 6).¹

Şekil 6. Örgütsel Bağlılık – Etki Modeli



Kaynak: İ. Bakan, Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Ankara, 2011, s.121

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin göreceli olarak daha az, örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılık ile daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu bulgulamıştır.² Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, karar alma sürecine katılma, iş grupları, örgüt kültürü, rol çatışması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, görev kimliği ve örgütsel ödüller, örgütsel adalet ücret düzeyleri olarak sıralanabilmektedir.

¹ Bakan, s.121

² İnce-Gül, s.58

4.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler olduğunu belirten birçok araştırma mevcuttur. Demografik özellikler örgütsel bağlılığın nedenleri arasında en yoğun şekilde inceleme yapılan özelliklerdir. Bireylerin yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve cinsiyet gibi demografik özelliklerinin yanında bireyin başarı gereksinimi gibi bireylerin örgütten beklentilerinin hangi düzeyde karşılandığı, psikolojik sözleşme, örgütsel bağlılığın belirleyicilerinden olan kişisel faktörler incelenecektir.¹ İnce-Gül, kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunduğunu ifade ederek, kişisel faktörler örgütsel hedef ve değerlerin içselleştirilip, örgütte uzun yıllar çalışabilmesi için son derece öneme sahiptir.

Günümüzde bireylerin çeşitlenen, artan ihtiyaç ve hedefleri doğrultusunda bu gereksinimlerini karşılama adına örgütlere katılım gösterirler. Bu nedenle katılım sağlanacak örgütlerin bu ihtiyaçları karşılayabilme kapasitesi örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bireylerin çalıştığı işyerindeki beklentilerinin bu işyeri tarafından gerçekleştirme derecesinin bağlılıkla ilişkilidir. Bireylerin yaşamı için gerekli olan ihtiyaç ve beklentileri ile örgütün hedef ve değerleriyle örtüşüp aynı amaçta uyum içinde ilerleyebilmesi iki tarafından birbirlerini tamamlamaları gerekir.

Bireylerin ve örgütlerin aynı hedef ve ilkeler doğrultusunda hareket edebilmeleri için çalışan ile örgüt arasında bir sözleşme olması gerekmektedir. Bu sözleşmede karşılıklı olarak görev, hak ve yükümlülüklerin kesin çizgilerle belirlenmesi gerekmektedir. Bunlar yazılı ve formel sözleşmelerdir. Bir başka sözleşme de psikolojik sözleşmedir. Bu sözleşmede örgüt yöneticileri, çalışanlar ve diğer bireylerin her zaman uymak zorunda oldukları kendilerinden beklenen tutum ve davranışların yazılı olmayan kurallar bütünüdür.²

¹ Bakan, s.122

² İnce-Gül, s. 60

4.1.1. Cinsiyet

Örgütsel bağlılık literatüründe, erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgütlerine daha çok bağlılık gösterdikleri konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı belirleyicilerini ortaya çıkarmaya yönelik çalışmalarda kişisel özelliklerinden biri olan cinsiyetin örgütsel bağlılık arasında ilişkinin ele alınmasının nedeni günümüzde kadınların çalışma yaşamındaki artışı gösterilebilir. Bazı araştırmacılar kadınların erkeklere oranla örgüte bağlılıklarının daha güçlü olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Kadınların örgüt değiştirmeyi zor bir faaliyet süreci olarak görmeleri ve bundan hoşnut olmadıkları, örgüt üyeliğini kazanmak için erkeklere oranla daha fazla engelleri aşmak durumunda kalmaları, bu engellerin onların motivasyonlarını olumlu yönde arttırdığı ve çok fazla ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaları gösterilmiştir.¹ Toplumsal açıdan kadın ve erkeğin sorumluluk yüklenen görevleri kadın ve erkeğin iş ve çalışma yaşamına ve işe bakış açısında önemli bir ayırım oluşturmaktadır.² İnce ve Gül, kadınlara yeterince fırsat ve imkan tanındığında, kadınların iş, ev ve aile içerisindeki rollerini başarıyla yerine getirdiklerini gözlemlemişlerdir.³ Kadınların erkeklere oranla örgütsel bağlılığının daha düşük olduğunu ortaya koyan araştırmacılar; kadınların her zaman aile yaşantılarına ve evle ilgili görev, sorumluluklarına erkeklere oranla daha fazla önem vermektedirler. Bu nedenle kadınlar örgütsel görevleri, rol ve kariyerler beklentilerine yeterince zaman ayıramamakta bundan ötürü de örgüte bağlılık gösterememekte olduğunu ifade etmektedirler.⁴

Cinsiyet örgütsel bağlılığı etkilemekte ise de tam bir bulgu ve fikir birliği bulunmamaktadır. Bu konuda genellikle erkek çalışanlar kadın çalışanlara nazaran daha üst görevlerde yer aldıklarından ve maaşları daha yüksek olduğundan bayan çalışanlara göre kurumlarına daha bağlıdırlar. Kadınlar daha çok aile içi rollerini esas aldıklarından çalıştıkları kuruma olan bağlarını ikinci plana itmektedirler.

¹ Bakan, s.125

² R. Balay, Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara, 2000, s.56.

³ İnce-Gül, s.63

⁴ İnce-Gül, s.62

4.1.2. Yaş

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden bir diğerini de yaş oluşturmaktadır. Yaş genellikle kıdem ve hizmet süresi ile birlikte ele alınmaktadır. Yaşı tek başına bir demografik değişken olarak ele alan çalışmada; “Yaşın bağlılıkla ilişkisinin olumsuz yönde olduğu bulunmuştur.”¹ Yaş değişkenini ele alan birçok araştırmada; bireylerin yaşları arttıkça örgüte olan bağlılıklarının da arttığına ilişkin bulgular test etmişlerdir. Bireylerin yaşları arttıkça eğitim alma imkânlarının azaldığını ve bunun sonucu olarak örgüte bağlılıklarının arttığını belirtmektedirler.² Yaş arttıkça örgütsel bağlılığında arttığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Kişilerin yaşları ilerledikçe yeni bir kurum bulma yeni bir eğitim alma olanakları azaldığından örgütlerine bağlılıkları artış göstermektedir bunun altında çoğu zaman bir zorunluluk yatmaktadır.

Örgütte çalışan bireylerin yaş ve hizmet süreleri arttıkça deneyim ve üstlendikleri pozisyonlarda görev almaları imkânları artacaktır. Bunun yanında örgüte katılımlarını gerçekleştiren genç bireylerin yaşları gereği yeterince tecrübe sahibi olamamaları, her zaman için daha iyi şartlarda yeni iş fırsatlarını değerlendirme çabaları gösterecekleri için yeterince deneyim kazandıklarında yeni bulacakları işyerlerine/örgütlere katılım göstereceklerdir.

4.1.3. Eğitim

Örgütsel bağlılığın belirleyici olarak ele alınan bir diğer değişken ise çalışanların eğitim düzeyidir. Angle ve Perry; Morris ve Steers; Chen ve diğ., eğitim düzeyinin örgütsel bağlılıkla arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğunu ifade etmektedir.³ Çalışanların eğitim düzeylerin artması sonucu bireylerin örgütten beklentileri, aynı zamanda alternatif iş imkânları da eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak artış göstermektedir. Bu nedenlerden dolayı eğitim düzeyi arttıkça bireyin örgütsel bağlılık düzeyinin azaldığı ortaya çıkmaktadır.

¹ İnce-Gül, s.64

² İnce-Gül, s.65

³ İnce-Gül, s.67

4.1.4. Medeni Durum

Bu husus örgütsel bağlılık literatüründe bağlılık üzerinde etkisi olan önemli bir değişken olarak kabul görmektedir.¹ Medeni durum, literatürde evli çalışanların, örgüte, bekâr çalışanlardan daha fazla bağlılık duyduklarına ilişkin bilgilere rastlanmaktadır. Bu durum evli çalışanların ekonomik yükümlülüklerinin ve ailesel sorumluluklarının bir ürünü olarak değerlendirilebilir.²

4.1.5. Hizmet Süresi (Kıdem)

Çalışanlar örgütlerde çalıştıkları süre içerisinde harcadıkları emekleri ve zamanları için örgütte belirli bir statü elde etmiş ve terfi olanaklarından yararlanmışlardır. Bireyin yatırımlarının karşılığını alma isteği duygusu ile bu tür yatırımlardan çok daha iyi bir alternatif çıkmadığı sürece vazgeçemeyeceklerdir. Bu durumda birey örgüte bağımlı olduğunu hissettirecektir.

Çalışanların örgütte geçirdikleri süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. Örgütsel bağlılıkla hizmet süresi (kıdem) arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur.³ Yaş ile hizmet süresi örgütsel bağlılıkla olumlu yönde bir ilişki göstermektedir. Becker, yaş ile kişinin örgütüne yaptığı yatırımlar arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. “Yaş ve hizmet süresinin birbirine paralel değişkenler olmalarına rağmen ya daha çok duygusal bağlılıkla, kıdem de devamlılık bağlılığı ile ilişkili bulunmuştur.”⁴

4.2. Örgütsel Faktörler

Bir kurumda çalışan bireyin örgütsel bağlılığına etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri şu şekilde sıralanmaktadır;

- “- Bireysel Özellikler (yaş ve örgütsel üyelik süresi, eğitim, cinsiyet, medeni durum, kişi kaynaklı özellikler sevgi güdüsü, kontrol odaklanması, yetkinlik duygusu, iş ve ahlak anlayışı)
- Çalışma deneyimleri (çalışılan grup, çalışılan idareciler, çalışılan örgütün birbiri ile olan ilişkileri)

¹ Bakan, s.126

² T. Solmuş, İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2004, s. 218

³ İnce-Gül, s.66

⁴ İnce-Gül, s.67

- İş Özellikleri (işin çeşitliliği, işle özdeşleşme derecesi, işin önemi, işin özerklik düzeyi)
- Rol Özellikleri (Rol Belirsizliği, Rol Çatışması)
- Örgütsel Özellikler”¹

İş ve çalışma yaşamına ilişkin değerleri kapsayan örgütsel faktörler, örgütsel bağlılıkla yakından ilişkilidir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, işin niteliği ve önemi, yönetim şekli, karar alma sürecine katılım, iş grupları, örgüt kültürü, rol çatışması, çalışanların beceri ve bilgi düzeyi, işi konsantre olma, görev tanımı ve kimliği, ödüller, cezalar gibi değişkenlerdir.² Bu faktörlere ek olarak, kariyer olanakları, ast-üst ilişkileri, iş güclüğü, rol belirsizlikleri, çalışanların ihtiyaçlarına önem verme, ücret eşitliği ve denetim ilişkileri de eklenebilir.

4.2.1. Ücret Düzeyi

Ücret; harcanan emek veya yaptırılan bir iş karşılığında ödenen para veya mal bedeli şeklinde tanımlanabilir.³ Ücret çalışanların geçim kaynağıdır örgütler için ise bir maliyet unsurudur. Bireylerin elde ettikleri ücret düzeyi ile bağlılıkları arasında ilişki bulunmaktadır. Byington ve Johnston çalışanların işi bırakmasında en önemli etkenin ücret düzeyi olduğunu ileri sürmüşlerdir.⁴ Çalışanların aynı işi, aynı sürede yaptıklarında aldıkları ücreti ücret dağıtımındaki algılama biçimleri örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir. Örgütlerde uygulanan ücret politikası ve ücret dağıtımındaki adalet ne kadar dengeli ve adil olur ise bağlılıkları da o derece yüksek veya düşük olacaktır.

Örgütlerde yönetimlerce oluşturulan ücret politikasının amacı, örgüt içinde ve dışında tutarlı adil bir ödeme sistemi oluşturarak emeğin karşılığını tam anlamıyla vererek çalışanların örgüte bağlılığını arttırmaktadır. Ayrıca çalışanların ücret düzeyleri yanında örgütün çalışanların performansları ve örgüte yaptıkları katkı ile çalışanların ücret düzeyinde ikramiye, ekstra ödeme gibi yapılan maddi

¹ Y. Arbak-J. Kesken, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım, İzmir, 2005, s. 78

² İnce-Gül, s.70

³ Ş. Şimşek, İşletme Bilimlerine Giriş, Konya, 2007, s.366

⁴ İnce-Gül, s.73

değerlerin yanında örgütün çalışanlara manevi yönden yapacakları ödüllendirmeler de örgüte bağlılığı pozitif yönde etkileyecektir.

4.2.2. İşin Niteliği ve Önemi

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer önemli faktörde işin niteliği ve önemidir. İşin niteliği ve önemi, örgüt içerisinde işin insanların yaşamları üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda işin niteliği ve örgüte bağlılık arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi inceleyen çalışmaların bulgularında işin niteliği ve önemini örgüte bağlılık düzeyinde olumlu yönde bir ivme kattığı görülmektedir.¹ Literatürde işin niteliği ile ilgili değişken her zaman geçerliliğini ve önemini korumuştur. Araştırmalarda örgütsel bağlılık-örgütsel özellikler ilişkisi çok güçlü çıkmaktadır.

Düşük seviyede çalışanlar için yaş, medeni durum, eğitim gibi kişisel faktörler örgütsel bağlılığı daha çok etkilerken, yüksek statülü çalışanlar için örgütsel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir. Bu tür çalışanlar için kararlara katılma, rol belirsizliği ve otonomi gibi değişkenle, bağlılık açısından daha önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır.

4.2.3. Örgüt Kültürü

Bakan, kültürü şu şekilde tanımlamaktadır: “Bir toplum içerisinde yaşayan insanların sahip olduğu bilgi, inanç, sanat, ahlak, gelenek ve daha birçok yetenek ve alışkanlıkların oluşturdukları karmaşık bir bütündür.”² Örgüt kültürü, örgütler ve çalışanlar için oldukça üzerinde durulması gereken bir kavramdır. Literatürde kurum kültürü, firma kültürü ve işletme kültürü olarak isimlendirilen örgüt kültürüne ilişkin farklı tanımlar yapılmıştır. Örgüt kültürü, örgütü kendisine özgü değer ve kişiliği ile ortaya koyan ve örgütü diğer örgütlerden farklılaştıran ve ayıran varsayımlar, değerler ve sembollerdir. Örgütsel kültür örgüt işlerinin yapılış standartları ve örgütü etkileyen tüm özelliklerin çalışanlarca paylaşılan algıları kapsamaktadır. Kilmann ve arkadaşlarına göre kültür; paylaşılan değerler, inançlar, beklentiler, davranışlar, normların bir bütün olarak oluşturulması olarak tanımlanabilir.³ Örgüt kültürü, örgütün kuruluş amaçları ile oluşturulmuş standartlarının örgüt çalışanları tarafından

¹ E. Ünler, “Örgüte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi”, Yeditepe Üniversitesi, Yönetim Bilimleri Dergisi, S. 4, C.1 İstanbul, 2006, s.100

² Bakan, s.158

³ İnce-Gül, s.75

kabullenilerek bu standartların işleyişine katkıda bulunmaktır. Bu amaç ve ilkelere inanmış ve kendi amaç-ilkeleri ile özleştirmiş, örgütsel bağın oluşması ve kuvvetlenmesi için çaba sarfeden örgüt çalışanlarına sahip bir örgüt bu kültüre de sahip demektir.

Örgütler yeni çalışanların işe alım tercihlerinde; mesleki bilgi ve becerilere sahip olan kişileri işe almayı tercih ederler. Eğitilmiş çalışanlar ve denetçiler, örgüt kültüründeki değerlere odaklanarak ve standartlaştırılmış prosedürleri kullanarak yeni çalışan seçimini yaparlar.¹

4.2.4. Ekip Çalışması

Ekip ruhu ve ekip çalışmasının örgütsel bağlılığı arttırdığı genelde kabul görmektedir. Artan rekabet ortamı, küreselleşme, bilginin hızlı dolaşımı ile günümüzde çeşitlenen bireylerin ihtiyaçları, beklentileri örgütlerin de büyük oranda değişim göstermesine neden olmuştur. Örgütler giderek artan zorluklar ve sorunları bireysel becerilerden, sinerjik etkilere sahip olan ekip ruhu ve çalışmasıyla aşabileceklerini düşünmektedirler. Bu sinerji ekip ruhu ile çalışan bireylerde iş doyumunu, örgüte bağlılıkları da aynı oranda artacaktır.

Bir bütünün parçası olarak hareket eden bireyler arasındaki samimi dostluklar, aynı amaca hizmet etmenin verdiği sorumluluk ile tüm paydaşları gözeterek hem örgütün amaçlarına ulaşmasında hem de iş doyumunu ile örgüte olan bağlılıklarını sürdürülebilir kılacaktır.

4.2.5. Rol Belirsizliği ve Çatışma

Örgüte bağlılık etkileri ve ilişkileri örgütsel bağlılığa arttırıcı ve azaltıcı yönde rol belirsizliği ve çatışması etkili olmaktadır. “Rol çatışması, kişinin üstlendiği görev ile o görevden beklentilerinin uyuşmaması anlamındadır. Rol çatışması farklı kaynaklardan birden çok talep gelmesi sonucunda oluşmaktadır. Rol belirsizliği ise, örgütün rol ile ilgili beklentilerinin sınırlarını tam olarak çalışana bildirmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır.”² Örgütte çalışan bireylerin yerine getirmesi gereken görev, yetki, beklenti ve sorumlulukların sınırlarının tam olarak çizilmesi

¹ S. Kartal, Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme, Ankara, 2007, s. 2.

² İnce-Gül, s.81

gerekmektedir. Çalışanlardan beklentilerin tam anlamıyla belirgin olmaması, bilgi verilmemesi örgüt içerisinde belirsizliklere yol açacaktır.

Stres kaynağı olarak rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağlılıkla ilişkisi konusunda yapılan pek çok araştırma bağlılıkla iki stres kaynağı arasında negatif bir ilişkinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna karşılık Agarwal ve Ramaswami, rol belirsizliğinin duygusal bağlılık üzerinde doğrudan ve olumsuz, buna karşın rol çatışmasının duygusal bağlılık üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığını belirtmişlerdir.¹

4.2.6. Adalet

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir değişken olarak örgütsel adalet; yönetimin karar ve uygulamalarına çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir. Çalışanların, görev dağılımı, mesai saatlerine uyma, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımı gibi parametrelere yönelik yönetsel kararları değerlendirme süreci olarak ifade edilir. Dağıtımsal adalet: örgütün sahip olduğu kaynakların adil dağıtımını içerir. Yönetimin karar alma sürecindeki adalet algılamasıdır. Yönetimin kararların veriliş nedenlerinin adil olarak algılanmasına dayanır. Yönetimlerin çalışanlara hem eylem hem de uygulamaları ile adil oldukları ölçüde çalışanların örgüte bağlılıklarının seviyesi de o oranda karşılık bulacaktır. Çalışanların çalışmalarının ölçülmesinde düşük performans, etkisiz değerlendirme ve planlama sistemlerinin yetersizliği çalışanların örgütüne karşı adalet algısının zayıflaması bunun sonucu olarak da örgütü yeterince adil olmadığı düşüncesiyle işten ayrılma eğilimi içerisinde olabileceklerdir.

Örgütün çevre ilişkileri, çalışanın işe sarılması, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, iş grupları, çalışma saatleri, çalışma ortamı, kariyer beklentileri, iş deneyimi, yönetimin ve örgütün genel politika ve stratejileri, insan kaynakları uygulamaları, hizmet içi eğitim olanakları, terfi olanakları, örgütün pazar payı, örgütün imajı, sendikaların varlığı, örgütün içinde bulunduğu sektör, örgütün mali yapısı ve stratejileri gibi örgütsel faktörler de örgütsel bağlılığı etkilemektedir.²

¹ İnce-Gül, s.82

² İnce-Gül, s.83

4.2.7. Örgütsel Ödüller

Örgütsel ödüller, örgütsel bağlılığı etkileyen çok önemli bir örgütsel faktördür. Çalışanlar geleceğe yönelik beklentilerini gerçekleştirmek için örgüt tarafından kendisine sunulan ödüllerin yeterli ve adil olduğunu algılayarsa örgütüne daha yüksek düzeyde bağlılık duyacaktır. Çalışanların yaptıkları işler karşılığı aldıkları ücret ve ekstra çabalar için örgüt tarafından öngörülen ödüllerin, örgüt içi maddi ve manevi ödüllerin çalışanların bağlılıklarını etkilemektedir.

4.3. Örgüt Dışı Faktörler

Çalışanların yeni iş bulma olanakları, profesyonellik, sektörün durumu, ülkenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durumu, işsizlik oranı gibi örgüt dışı faktörlerden örgütsel bağlılıkla ilişkilidir.

4.3.1. Profesyonellik

Profesyonellik, mesleki bağlılıkla ilgilidir. Morrow ve Goetz'e göre profesyonellik şu şekilde tanımlanmıştır: "Bireyin mesleği ile özdeşleşmesi ve mesleki değerleri kabul edip içselleştirmesidir." Literatürde profesyonelliği ifade eden dört önemli özellik test edilmiştir.

- “• Profesyoneller, meslekleri ile ilgili çeşitli örgütler kurarak, üye olarak, seminer, kongre, eğitim faaliyetlerine katılarak kitap ve yayınları takip ederek bir cemaatleşme havası taşırlar,
- Sosyal sorumluluk sahibidirler,
- Kendi kurallarına inanır ve sürdürürler,
- Özerklik talebinde bulunurlar.”¹

Profesyoneller, kendi kuralları, sosyal sorumluluk sahibi, bağımsız hareket etme inancına sahip, kendi alanlarında bir örgüt çatısı altında birleşen bireylerdir. Teknik alanlarda çalışan bireyler (hukuk, mühendislik, tıp gibi) için ya mesleğine bağlılık ya da örgütüne bağlılık önemli olmaktadır. Mesleğine ve örgüte bağlılığını bir arada yapmak ise bir ikilem ortaya çıkarmaktadır. Mesleki gelişimini sürdürebileceği bir çatı altında bulunan birey mesleki bağlılıkları olumsuz, örgütsel

¹ İnce-Gül, s.84

bağlılıkları olumlu yönde etkilenmektedir. Bu durumda olan bireylere mesleki değerleri ile örgütsel değerlerin bütünleştirilmesi yolunda çaba sarfetmeleri önerilmektedir.¹

4.3.2. Alternatif İş İmkânı

Bireylerin örgütlerde işe başladıktan sonra örgüte bağlılığını etkileyen en önemli olan konu örgüt dışı faktörler ve daha iyi şartlarda alternatif iş imkânlarını bulma olanaklarıdır. Gelişmekte olan ülkelerde işsizlik oranlarının yüksekliği ile önemlidir. Bireylerin alternatif iş imkânı, çalışanların kişisel yetenekleri ile değil, örgütün içinde bulunduğu sektör, küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik faktörler, ülkenin bulunduğu coğrafya gibi ulusal ve uluslararası değişkenlerle ilintilidir. Çalışanların hayat standartlarını hep olumlu yönde yükseltme güduları hiçbir zaman eksilmez aksine artarak devam eder.

Kişilerin mesleki eğitimlerini yükseltme, kariyer planlarına ulaşma adına daha çok eğitim alma gibi gelişimlerini devam ettirmeleri sonucunda eğitimleri ve kişisel yetenekleri ile daha iyi şartlarda iş imkânlarını gündemde tutması kaçınılmazdır. Bireylerin örgütlerine devam etmeleri örgütün sağladığı fırsatlar, terfi imkânları, iş doyumu gibi etkenlerle sağlanır. Örgütlerinde tüm olanaklardan faydalanabileceği algısı bireyin alternatif iş imkânlarına yönelmesini engelleyerek örgüte bağlılığını devam ettirir.

5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Örgütsel bağlılığın, performans, devamsızlık, işe geç kalma, stres ve işten ayrılma niyeti gibi iş davranışlarını etkilediği, bağımlı bir değişken olarak demografik faktörler, rol belirsizliği, rol çatışması gibi değişkenlerden etkilendiği belirtilmektedir.² Bu gibi davranışsal sonuçlardan iş tatmini, motivasyon, karara katılım, devam arzusu örgütsel bağlılıkta olumlu, iş değiştirme, işe geç gelme, devamsızlık ise bağlılıkta olumsuz ilişkili en belirgin davranışsal sonuçlardır.

¹ İnce-Gül, s.85

² Erler, s.111

5.1. Performans

Çalışan bireylerin iş doyumuna ulaşmaları; işlerinden memnun olmaları, çalıştıkları işyerinin çalışma ortamı ve işleyişinden memnun olmalarıdır. Zajac bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu ilişkinin çok zayıf olduğunu belirterek, bunun nedenlerini ekonomik şartlar ve beklentilerle ailevi mecburiyetler olarak belirmiştir. Yüksek ücret, sosyal imkânlar, ödüllendirme ve prim gibi maddi beklentilerin yüksek olması örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilerken maddi beklentilerin düşük olması bu ilişkiyi olumlu yönde etkileyebildiğini ifade etmiştir.¹ Çalışanların beklentileri, maddi kaygılar, sosyal imkânlar, ödüllendirme gibi beklentilerin yüksek olması örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilerken, maddi beklentilerin düşük olması bu ilişkiyi olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Performans değerlemesi yapan amirler, yöneticiler çalışanların performans değerlemelerini hakkaniyet ölçüsü içerisinde adil yapmaları, değerlendirme yaparken objektif ve bilimsellik çerçevesinde oluşturulacak performans değerlendirmesi çalışanların örgüte olan güvenini, performansını ve bağlılığını olumlu yönde etkileyecektir. Aksi söz konusu olduğunda çalışanlar ve örgüt bundan olumsuz yönde etkilenecektir. Bu durumlar çalışanla örgüt arasındaki bağın zayıflamasına yol açacaktır.

5.2. Devamsızlık

Atalay, Wallace 1995'teki çalışmasında mesleki ve örgütsel değerlerin çalışanlar tarafından içselleştirilmesi ve uygulamalarla bütünleştirilmesi ile örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyen devamsızlığın önüne geçilebileceğinin önermektedir.² Çalışanların işe devamsızlıklarını önlemek için örgüt değerlerini kendi değerleri ile bütünleştirerek sahiplenmesi örgüte bağlılığını arttıracaktır. Tsui ve arkadaşlarına göre devamsızlığın, daha genç, kıdemi az, evli, kadın, az eğitim çalışanlarda daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Devamsızlık daha düşük bağlılığı temsil eden kişisel ve demografik değişkenlerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.³

¹ İnce-Gül, s.95

² İ. Atalay, Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, "Kamu Sektöründen Bir Örnek", Atılım Üniversitesi, SBE, YYLT, Ankara, 2010, s.84

³ İnce-Gül, s.96

Çalışanların işlerine devamsızlıkları işten soğumaları, işteki görevlerini yeterince benimsememeleri, yeni iş arayışları, ücret tatminsizliği, iş doyumsuzluğu gibi faktörler etkili olmaktadır. Örgüte bağlılık göstermelerinde devamsızlık tek etken değildir.

5.3. İşe Geç Kalma

Angle ve Perry'e göre bağlılık ile işe geç kalma arasında çok güçlü ancak, negatif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bağlılığı yüksek olan çalışanların işlerine daha az geç kaldıklarını ortaya koymuşlardır.¹ Çalışanların mesaiye tam zamanında başlamaları bağlı olduğu örgütteki iş yükü, çalışma ortamının rahatsızlığı, ücret adaletsizliği, iş doyumsuzluğu işe ne kadar geç başlar ve mesaiden ne kadar erken ayrılma hissini taşımaları ile ilişkilidir.

5.4. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından olan işten ayrılma eğilimidir. Koch ve Steers'e göre, "örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ters yönlü bir ilişki mevcut olduğunu ifade ederler."² Çalışanların yaptıkları işten memnun olmaları, yüksek performanslarının ve yatırımlarının karşılıklarını alamadıklarına inanmaları, yaşam standartlarını yükseltecek iş imkânlarının doğması sonucu işlerinden ayrılmak isteyeceklerdir. İşten ayrılma niyeti bireyler arasında farklılık gösteren etkenlerden bazıları olarak kıdem, yaş, cinsiyet, medeni durumu, çocuk sayısı gibi değişkenler çalışanların işten ayrılma niyetlerini azalmaktadır.

5.5. Stres

Bağlılığın davranışsal sonuçlarından olan iş stresi, işten ayrılma ve iş doyumu için iyi bir göstergedir. Mowday ve arkadaşları, örgütsel bağlılığın kişiye güven ve ait olma duygusu verdiğini ve bu duyguların stresin olumsuz etkilerini azalttığını belirtmişlerdir. Örgütlerde iş güvencesinin bulunmayışı ve bunun örgütte çalışanlar üzerindeki baskı oluşturmaları, çalışanların işlerinde gerekli motivasyonu elde edememesi ve işleyişin aksamasına neden olabilmektedir. Stresli çalışma ortamının

¹ İnce-Gül, s.96

² İnce-Gül, s.97

varlığı çalışanların iş akışını gerektiği gibi sürdürememesi, çalışma arkadaşları ile sürtüşme ve örgüt içerisinde huzursuzluklara yol açabilecektir.¹

Çalışanların iş stresi yaşamamaları için yaptıkları işi sevmeleri, çalışma arkadaşlarından iş konusunda yeterince destek görmeleri, çalışma şartlarının iyi organize edilmiş olmaları, çalışanların yaptıkları işlerinde takdir görmeleri ilişkilerde iş stersini azaltıcı yönde etkilemektedir.

6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve İŞ DOYUMU

Örgütsel bağlılık daha geniş bir kavram olarak örgütün bütününe yönelik genel bir duyguyu yansıtırken, iş doyumunu daha dar bir kavram olarak kişinin işine ve belirli yönlerine duygusal tepkisini yansıtır.²

Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu kavramları arasındaki farklılıklar:

- “• Örgütsel bağlılık amaçları ve değerleri de kapsamına alacak şekilde bir örgüte bağlanmayı ifade ederken, iş tatmini ise çalışanın kendisine verilen görevleri yerine getirdiği bir işe bağlılığı ifade eder.
- Örgütsel bağlılık yalnızca bir tutum olmayıp aynı zamanda bir davranış iken, iş doyumunu sadece bir tutumdur.
- Örgütsel bağlılık daha aktif bir anlam ifade ederken, iş doyumunu pasif bir anlama sahiptir.
- Örgütsel bağlılık kalıcı duyguları ifade ederken, iş doyumunu her zaman kalıcı duyguları ifade etmeyebilir.
- Örgütsel bağlılık yavaş ama istikrarlı bir şekilde gelişim sağladığından gelişimi zaman alırken, iş doyumunu daha değişken bir yapıya sahiptir.
- Örgütsel bağlılık günlük iş akışlarından etkilenmezken, iş doyumunu bu olaylar karşısında daha ani etkilenir.
- Örgütsel bağlılık kişisel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra kişinin örgütsel amaç ve değerleri, performans beklentisi ve sonuçları ve örgütün üyesi olarak kalmaya istekli olma algısını da kapsamında bulundurarak yavaş gelişirken, iş doyumunu kişisel ve örgütsel faktörlere ani duygusal cevap olarak daha hızlı bir şekilde gelişir.”³

¹ K.Poyraz- B.Kama, “Algılanan İş Güvenesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık”, SDÜ, İİBF Dergisi, C.13, S.2, Isparta, 2008, s. 149

² Bakan, s.243

³ Bakan, s.244

Örgütün amaçlarını doğrultusunda yüksek performans sergileyen çalışanların örgüte bağlılıkları güçlü iş doyumları da yüksek olacaktır. Çalışanların performansları doğrultusunda alacakları ücret ve ödüllendirmeler, çalışma ortamının fiziksel şartlarının iyi olması, çalışma saatlerinin gerektiği kadar olması, nöbetlerin makul ölçülerde olması, örgütün sağladığı ödüllendirme ve sosyal aktiviteler, çalışanların çalışma arkadaşları arasındaki anlaşmaları, ücret düzeyinin yaşam standartlarının altında olmaması, terfi olanaklarının olması, çalışanların kararlara katılımı, takdir görmeleri gibi etkenler ile çalışanlar iş doyumuna ulaşırken örgüte olan bağlılıkları yüksek olacağından, çalışanların yatırımlarını da göz önünde bulundurarak işlerine devam edeceklerdir. Çalışanların iş doyumlarının yüksek olması örgütün hedef ve değerlerine olumlu katkı yapar. İş doyumunu yüksek çalışanların katkıları ile örgütün gelişimini sürdürürken kazanımlarında da artış gözlenecek ve sektörde her zaman aranan bir konumda olmasını sağlayacaktır.

Örgütün çalışanlardan beklentileri tam bir bağlılık olurken, çalışanların bu bağlılık algıları kendi gereksinimlerinin maddi kazanımlar (ücret, ödüller, vs.), performansa dayalı ücret sisteminin objektif değerlendirilerek adil şekilde dağıtılması, takdir edilme, terfi olanaklarının olması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve iş güvenliğinin maksimum düzeyde sağlanması, sosyal etkinliklere yeterli zamanın ayrılması, sağlık kuruluşu içerisinde çalışanların iş yükünün baskısından kurtulması için küçük mola verebileceği dinlenme yerlerinin sağlanması, yönetsel kararlara katılımın sağlanması, etkili iletişim sisteminin kurularak çalışanlara geri bildirimlerin yapılması, yönetim uygulamaları çatışmaya yol açacak risklerin ortadan kaldırılmasına yönelik olması, çalışanların görev tanımlarının net olması, çalışanların motivasyonu ve performansına etki edecek tüm risk faktörlerinin test edilerek bunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi, özellikle sağlık çalışanlarına yönelik şiddet olaylarının en aza indirilmesi ya da tamamen ortadan kaldırılması, yapılan çalışmalarda sağlık çalışanlarının diğer çalışanlara oranla mobbing'e maruziyetleri daha yüksek olduğundan, yönetimin mobbing konusunda kesinlikle taviz vermemesi, daha sağlıklı ve performansı geliştirici iş ortamının sağlanması ile sağlık çalışanlarının iş doyumlarının artırılması ve dolayısı ile de örgütün amaç ve başarılarına ulaşarak yüksek seviyede bir hizmet kalitesi ve verimliliği için örgüte olan bağlılıklarının istenen seviyede olması beklenmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MERKEZEFENDİ DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİNDE İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1. HASTANENİN TARİHÇESİ, KAPASİTESİ ve İNSAN KAYNAKLARI YAPISI

1.1. Hastanenin Tarihçesi

Manisa Kamu Hastaneleri bünyesinde faaliyet gösteren MEDH ilk olarak Sosyal Sigortalar Kurumu Manisa Dispanseri olarak 1965 yılı Aralık ayında Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Müdürlüğü'ne bağlı olarak açılmıştır. 1965 yılından 1970 yılına kadar dispanser olarak hizmet veren kurum hastaya ayaktan tedavi hizmeti verilmiş, röntgen, laboratuvar, acil servis ve ambulans servisi hizmetleri olarak vermiştir. 1979 yılında kurulmuş kurulduğu tarihten 2005 yılına kadar Sosyal Sigortalar Kurumu Manisa Hastanesi adıyla hizmet veren hastane, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan Sağlık Bakanlığı'na devrolmuş ve MEDH adını almıştır. 2010 yılı Ocak ayında ise Moris Şinasi Çocuk Hastanesi, Manisa Doğumevi ve Kadın Hastalıkları Hastanesi ile birleşerek günümüzdeki mevcut yapısı oluşturulmuştur.

Bu bağlamda MEDH yapısına dâhil edilen Philp Morris ölümünden sonra onun Şinasi ve Manisa'ya olan ilgisi, bağlılığı ve vefa borcu için kendi adına bir hastanenin yaptırılması amacıyla Moris Şinasi Çocuk Hastanesi 1933 yılında faaliyete geçmiştir. 1996 yılına kadar 45 yatak kapasitesine sahip olan hastane hayırseverlerin katkıları yapılan özel servislerle 50 yatak kapasitesine ulaşmıştır.

MEDH yapısına dâhil edilen Manisa Doğumevi ve Kadın Hastalıkları Hastanesi 1952 yılında Kadın Doğum ve Çocuk servisi olarak kurulmuştur. İleriki yıllarda Manisa'nın nüfusunun artmasıyla birlikte ek bina gereksinimi hastanenin sit alanında olması nedeniyle 2006 yılına değin yapılamamış, 2006 yılında ek bina yapılarak SB kriterlerinde 1. sınıf özel hastane şartlarında 4 oda yapılmıştır. Hastane 2013 yılında MEDH bünyesine dâhil edilmiştir. 2010 yılında Manisa Kadın

Hastalıkları ve Doğum Hastanesi ile Moris Şinasi Çocuk Hastanesi MEDH çatısı altında birleştirilmiştir.

Günümüz MEDH gelişen tıp bilimi çerçevesinde yeni teknolojileri bünyesinde entegre ederek, hasta haklarına saygılı, modern sağlık hizmetini hasta ve çalışanların memnuniyeti ile hızlı, etkili ve ekonomik bir sağlık hizmeti sunumunu hedeflemektedir. MEDH bünyesine kattığı Moris Şinasi Milletlerarası Çocuk Hastanesi, Manisa Doğumevi ile kapasitesi ve sağlık hizmet çeşitliliği artmıştır.

1.2. Hastanenin Kapasitesi

MEDH'nin, 111'i ebe 244 hemşire olmak üzere toplamda 355 personel bulunmaktadır. Hastanede 4 klinik (acil, kalp damar, cerrahi, kardiyoloji, göz, nöroloji) ve 27 poliklinikte hastalara hizmet verilmekte olup, toplam yatak sayısı 418'tür.¹ Hastane bünyesinde tıbbi teknolojiler entegre edilmiş, modern teknolojinin gerekleri yerine getirilmektedir.

1.3. İnsan Kaynakları Yapısı

Sağlık hizmetleri üreten sistemlerin en büyük alt sistemini hastaneler oluşturmaktadır. Sağlık hizmet üretiminde mesleki açıdan yeterli, gelişmeye ve değişime açık, bugünkü mevcut bilgilerine ek olarak gelecekteki bilgileri almaya gönüllü, verdikleri hizmetin önemini bilincinde, insanlık onuruna saygılı, kalite ve müşteri memnuniyetine odaklı sağlık çalışanlarının oluşturması gerekmektedir. Hemşirelerin büyük bir kısmı 657 A kadrosuna sahiptir. 2012 yılında sözleşmeli 4B statüsündeki hemşireler ve sağlık çalışanların bu yıldan itibaren 657 A kadrosuna geçmiştir. Hastane bünyesinde çalışan hemşirelerin 234 kişisi bayan, 10'u da erkek hemşiredir.

MEDH 418 yatak kapasitesine sahip toplamda çalışan sayısı kadrolu 749, hizmet alımı kapsamında temizlik, güvenlik gibi 451 personel ile beraber 1200 personel çalışmaktadır.

¹.....<http://www.merkezeffendi.gov.tr/ContentViewer.php?id=81> (20.08.2014)

2. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ

Araştırma, sağlık çalışanlarının demografik özelliklerinin belirlenmesine ve araştırma sorularına verilen cevapların dağılımlarının incelenmesi için SPSS 16.0 paket programı ile frekans analizleri yapılmış ve frekans tabloları oluşturulmuştur. Araştırma bireylerin anket formlarına doğru yanıtlar verdikleri varsayımına dayandırılmıştır.

Bu bölümde, anketteki sorulara verilen cevaplara ilişkin frekans ve yüzde dağılımları verilecektir. İlk kısımda cevapların frekans ve yüzde dağılımları verilecek, ikinci kısımda ise cevapların çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş doyumlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği tablolar yardımı ile analiz edilecektir.

Ankete Katılan MEDH hemşirelerinin Cevaplarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Anket soru kâğıdındaki ilk 11 sorudan oluşturan demografik ve kişisel özellikler hakkındaki cevapların frekans dağılımları tablolar halinde verilmiştir. İkinci bölümde, 1'den 27'e kadar sorulan sorularla iş tatminine yönelik verilen cevaplar analiz edilecektir. Üçüncü bölümde ise 1'den 29'a kadar sorulan sorularla örgütsel bağlılığa yönelik verilen cevaplar analiz edilecektir.

2.1. Katılımcıların Demografik Profili

Araştırmaya katılan MEDH hemşirelerin hakkında temel bilgileri edinmek amacıyla demografik göstergeleri olan cinsiyet, eğitim, yaş, medeni durum, yaş, gelir durumlarını belirlenmedir. Amaçlanan katılımcıların profilini belirleyerek değişkenler ile etkileşimlerinin demografik özellikleri de göz önünde bulundurarak yorumlamaktır.

2.1.1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

MEDH hemşirelerinin cinsiyetlere göre dağılımı Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	N	Yüzde
Kadın	88	84,6
Erkek	16	15,4
Toplam	104	100,0

MEDH hemşirelerinin %84.6’sını (88 kişi) kadınlar, %15.4’nü (16 kişi) ise erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Türkiye’de sağlık sektöründe özellikle hemşirelerin büyük çoğunluğunun bayanlardan oluşması ve erkek hemşirelerin sağlık sektöründe aktif rol almaları bu mesleğin kadınlar tarafından yapılıyor olma algısının yavaş yavaş değiştiğinin göstergesidir.

2.1.2. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

MEDH hemşirelerinin eğitim durumlarına göre dağılımları ise Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo.4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

	N	Yüzde
Lise	15	14,4
Ön Lisans	37	35,6
Lisans	47	45,2
Yüksek Lisans	3	2,9
Doktora	2	1,9
Toplam	104	100,0

MEDH hemşirelerinin çoğunluğunu %45,2’sını (47 kişi) bölümünü lisans mezunu, %35,6 (37 kişi) bölümünü ön lisans mezunu, %14,4 (15 kişi) bölümünü lise mezunu, %2,9 (3 kişi) bölümünü yüksek lisans mezunu ve %1,9 (2 kişi) bölümü ise doktora mezunudur. Sağlık çalışanları (hemşireler) eğitimleri lise, ön lisans, lisans, lisansüstü ve doktora eğitim grupları içinde yer almaktadır. Ancak, çalışmamıza katılan bir kısım ön lisans mezunu hemşireler lisans tamamlama, lisans mezunu

hemşireler ise yüksek lisans eğitimleri devam etmektedir. Hemşireler arasında eğitim düzeyinin lisans seviyesine yükseltilmesi özellikle son dönemde SB'nın bu konuya verdiği hassasiyetin bir göstergesidir. Kamu sağlık kuruluşlarında yeni kadro beklentisi olan hemşirelerin en az lisans mezunu olması kriteri aranmaktadır. Çalışmamızda doktora yapan %1,9 iken, yüksek lisans mezunların oranı %2,9 iken, lise mezunlarının oranı %14,4 ile en düşük seviyeyi oluşturmaktadır.

Hemşirelere tanınan lisans tamamlama imkânı uzaktan eğitim programları ile sağlanmıştır. Hemşireler bu imkânların verilmesine yoğun ilgi göstermiş ve birçok hemşire lisans mezunu olarak kadro dereceleri yükselerek gelirlerinde bir artış sağlanmıştır. Lisans tamamlayan hemşireler yüksek lisans yapma imkânının tanınmasına olan ilgileri yüksek olmuş, hemşirelerin mesleki bilgilerinin geliştirmesi yeni bilgilerin öğrenilmesi ve yaşama bakış açılarında olumlu yönde değişim göstermiş bu da çalıştığı sağlık kuruluşlarında iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarına olumlu yönde etkileri olmuştur. Kamu Hastaneler Birliği kontrolünde ve denetiminde hizmet içi eğitim programları hastane bünyesinde verilmektedir. Ayrıca sertifika programlarına katılım gösteren hemşireler özellikle acil servis, yoğun bakım, ameliyathane, diyaliz birimlerinde çalışan hemşireler bu sertifika programlarına katılımları sağlanıyor, belirli yıllarda bu sertifika programlarına tekrar katılarak bilgileri ve birimle ilgili yenilikler bu programlar sayesinde gerçekleştirilerek güncelliği korunmaktadır. Sertifika sahibi olan hemşireler çalıştığı birimler dışında başka birimlerde görevlendirmeleri yapılmayarak kendi bölümlerinde mesleki yaşamlarına devam ederken sürekliliği sağlanmaktadır.

2.1.3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

MEDH hemşirelerinin medeni durumlarına göre dağılımları ise Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	N	Yüzde
Evli	85	81,7
Bekar	19	18,3
Toplam	104	100,0

MEDH hemşirelerinin büyük bir bölümü %81,7 (85 kişi) evlidir. Bekâr olanlar %18,3 (19 kişi) oranındadır. Hemşirelerin büyük bir bölümünün evli ve çocuk sahibi olmaları aidiyet ve sahiplenme duygusunu arttırmaktadır. Evli hemşirelerin bekâr hemşirelere oranla daha fazla sorumluluk aldıkları, zamanlarını daha etkili kullandıkları gözlenmektedir. Bekâr olan hemşireler ise evli olan hemşirelere göre sorumlulukları sınırlı olmakta, kendi kişisel gelişimleri ya da kendine ayırdıkları zamanları daha etkili kullanmaktadırlar.

2.1.4. Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Dağılımı

MEDH hemşirelerinin yaş durumlarına göre dağılımları ise Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Dağılımı

	N	Yüzde
30 ve daha az	22	21,2
31-35	35	33,7
36-40	20	19,2
41-45	22	21,2
46-50	5	4,8
Toplam	104	100,0

MEDH hemşirelerinin, büyük bir kısmı %33,7’si (35 kişi) 31-35 yaş arası çalışanlar, %21,2 bölümü (22 kişi) 30 ve daha az yaş, %19,2 (20 kişi) bölümünü 36-40 yaş, %21,2 bölümünü (22 kişi) 41-45 yaş ve %4,8 bölümünü (5 kişi) ise 46-50 yaş arası çalışanlar oluşturmaktadır. Hemşirelerin yaşları mesleki deneyimlerinin arttığı yönünde bir algıyı oluşturur. Hemşirelerin yaşlarının ilerlemesi kazandığı deneyimler doğrultusunda olaylara bakış açısını, sorunları sorun olarak değil çözüme odaklı çözüm sürecine katkısı önemlidir. Hemşirelerin yaşadıkları farklı hastalıklar ya da vakalarda gözlemlene sürecini iyi değerlendirip yeni vakalar ve hastalıklar karşısında izleyeceği yöntemler daha belirgin ve kesinlik arz edecektir. Deneyimli hemşirelerin hasta ve hasta yakınlarına olan yaklaşımlarında daha yapıcı ve memnun

edici tutum ve davranışlarda bulunması hastane memnuniyeti açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

MEDH hemşirelerinin yaş dağılımlarına göre değerlendirdiğimizde büyük bir bölümü orta yaş ve üzerinde çalışanların oluşturduğunu söyleyebiliriz. Bireysel olarak 31-35 ve üstü yaş grubunun yoğunlukta olması evli ve çocuk sahibi oldukları görülmektedir. Bireylerin belli bir yaş üstü olmaları hayata ve olaylara bakışlarını, daha sabırlı ve soğukkanlı olmalarını sağlar. Olgun yaşa ulaşan hemşirelerin genç yaşlardan itibaren tecrübesizliği, yaşama bakış açısı daha gelişmiş durumdadır.

MEDH hemşirelerin gelir durumlarına göre dağılımları ise Tablo 7’de verilmiştir.

2.1.5. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 7. Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

	N	Yüzde
1499-1999 TL	14	13,5
2000-2499 TL	50	48,1
2499-2999 TL	40	38,5
Toplam	104	100,0

MEDH hemşirelerinin bir bölümü %48,1 (50 kişi) 2000-2499 TL ve üzeri, %38,5 (40 kişi) bölümü 2499-2999 TL arası, %13,5 (14 kişi) bölümü ise 1499-1999 TL arası aylık gelire sahiptir. Lisans mezunu hemşirelerin 2014 yılı ocak ayı net maaş ise 2127-2308 TL aralığında, lise mezunu hemşirelerin maaşları ise 2124-2304 TL arasında gerçekleşmiştir. 1499-1999 TL maaş alanların oranı %13,5 ile en düşük seviyededir. Hemşirelerin mevcut gelirlerin toplamı sabit maaşları, döner sermaye ve performansa, çalıştığı birime göre ek ödeme ve nöbet ücretlerinden oluşmaktadır. Ayrıca derece ve kademelerine göre sabit maaşları ve döner sermaye katsayıları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

2.1.6. Katılımcıların Kadro Durumlarına Göre Dağılımı

MEDH hemşirelerin kadro durumlarına göre dağılımları ise Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Kadro Durumlarına Göre Dağılımı

	N	Yüzde
Sözleşmeli Kadro	4	3,8
Devlet Memurluğu Kadrosu	100	96,2
Toplam	104	100,0

MEDH hemşirelerinin büyük bölümü %96,2’si (100 kişi) devlet memurluğu kadrosunda yer almaktadır. Katılımcıların %3,8 (4 kişi) bölümü ise sözleşmeli kadroda yer almaktadır. 657 A kadrosunda dâhil olan hemşirelerin sözleşmeli kadroda görev yapan hemşirelere oranla iş güvencesi daha yüksek algılanmakta, bunun yanında sözleşmeli çalışan hemşireler ise sözleşme bitiminde yenilenmeme olasılığına karşı güvensiz hissetmektedirler. Sözleşmeli kadrosunda çalışan hemşirelerin gelecekle ilgili kaygıları ve planları devlet memurluğu kadrosunda çalışanlara göre daha çok belirsizlik yaşamaktadırlar. Gelecekle ilgili kaygıları kimi zaman iş ve özel yaşamına olumsuz etkileri de gözlenmektedir. 657 A kadrosunda bulunan hemşirelerin gelirlerinde yasal haklardan yararlanırken, sözleşmeli olarak çalışan hemşireler sabit maaşla çalışmakta, ek ödemelerden yararlanmamakta ve katsayıları farklılıkları bulunmakta, tayinlerinde birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadırlar. Araştırma kapsamında incelenen hastanede katılımcıların devlet memurluğu kadrosunda çalışanların tamamına yakını 100 hemşirenin olması bunun yanında sadece 4 hemşirenin bulunması iş güvencesi ve hayat beklentilerini yüksek olmasına neden olmaktadır.

MEDH hemşirelerin mesleki kıdem durumlarına göre dağılımları ise Tablo 9’da verilmiştir.

2.1.7. Katılımcıların Mesleki Kıdem Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 9. Katılımcıların Mesleki Kıdem Durumlarına Göre Dağılımı

	N	Yüzde
5 yıl ve daha az	21	20,2
6-10 yıl	22	21,2
11-15 yıl	26	25,0
16-20 yıl	13	12,5
21 ve daha fazla	22	21,2
Toplam	104	100,0

MEDH hemşirelerinin mesleki kıdem yüzdeleri arasında yakınlık görölmektedir. Katılımcıların meslekte çalışma süreleri, %20,2’si (21 kişi) 5 yıl ve daha az, %21,2’si (22 kişi) 6-10 yıl arasında, %25,0 (26 kişi) 11-15 yıl arasında, %12,5’i (13 kişi) 16-20 yıl arasında ve %21,2’si (22 kişi) ise 21 ve daha fazla yıl çalışanlar takip etmektedir.

MEDH hemşirelerinin çoğunluğunun %58,7’sinin 5 yıl ve üzeri olması hemşirelerin hastanelerin amaç ve hedeflerini benimsemesi, çalıştıkları işlerinden ve kurumdan memnun olduklarını göstermektedir. Uzun süre aynı kurumda çalışmaları diğer çalışanlar ile aralarındaki iletişimin olumlu yönde olmasına katkı sağlamakta, özellikle sağıkta hizmet kalitesinin artmasına olumlu yönde etki etmektedir. Merkez Efendi Devlet hastanesinin fiziki konumunun iki farklı yerleşkenin birbirinden ayrı olması çalışanların uzun süre aynı kurumlarda çalışıyor olması bu yerleşke farklılığını olumsuz etkilerini ortadan kaldırmaktadır. Üç hastanenin birleşmesi çalışanların branşlarının kendi önceki hastanelerindeki bölümlerle aynı olması, çalışanların birbirlerini tanıyor olmaları bu ayırık yapının zorluk ve dezavantajlarını ortadan kaldırarak yeni bir yapıdaki olumsuzlukları kısmende olsa olumlu yönde gidermiştir. Birleştirilmiş yapıdaki hemşireler ve sağık çalışanları bina farklı olsa da aynı görev ve sorumluluklarına devam etmektedir.

2.1.8. Katılımcıların Nöbet Sayısı Durumlarına Göre Dağılımı

MEDH hemşirelerin nöbet durumlarına göre dağılımları ise Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Nöbet Sayısı Durumlarına Göre Dağılımı

	N	Yüzde
1-2	2	1,9
3-4	17	16,3
5-6	27	26,0
7-8	18	17,3
9 ve üzeri	19	18,3
Toplam	83	79,8
Nöbet tutmayanlar	21	20,2
Toplam	104	100,0

MEDH hemşirelerin nöbet sayısına verdikleri yanıtlayanların büyük çoğunluğu %79,8'i hastanede nöbet tutmaktadır. %20,2 bölümü ise nöbet tutmamaktadır. Nöbet sayıları dikkate alındığında hemşirelerin %1,9'u 1-2 arası nöbet, %16,3'ü 3-4 arası nöbet, %26,0'sı 5-6 nöbet, %17,3'ü 7-8 arası nöbet ve %18,3'ü ise 9 ve üzeri aylık nöbet tutmaktadır. Bunun yanında sağlık hizmetlerinin kesintisiz sunulması esas dikkate alındığında hemşirelerin özellikle izin aylarında azalan sayıları da dikkate alındığında icap olarakta nöbet tutulmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları hastanedeki pozisyonlarına göre dağılımları ise Tablo 11'de verilmiştir.

2.1.9. Katılımcıların Pozisyon Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 11. Katılımcıların Pozisyon Durumlarına Göre Dağılımı

	N	Yüzde
Sorumlu Hemşire	18	17,3
Klinik Hemşiresi	59	56,7
Diğer	27	26,0
Toplam	104	100,0

MEDH hemşirelerinin büyük bir bölümü %56,7 (59 kişi) klinik hemşiresi olarak, %17,3'ü (18 kişi) ise sorumlu hemşire olarak çalışmakta ve %26,0'ı (27 kişi) ise hastanenin diğer birimlerde görev yapmaktadır. Sorumlu hemşireler hastanenin olağan akışında nöbet muafiyetleri bulunmaktadır. Sorumlu hemşireler hastanenin gündüz işleyişinin etkilenmemesi, devamlılığının sağlanması kurumsal açıdan önemli iken özel yaşamında da ailesi ve sosyal yaşamına ayırdığı zamanın artmasına, daha düzenli bir yaşam tarzına olumlu etkide bulunmaktadır. Sorumlu hemşirelerin hem bu sorumluluğu yerine getirebilme kapasitelerinin yanından gelirlerine önemli bir etkisi olan nöbet ücretinden yararlanamamaktadır. Sorumlu hemşirelerin hastanedeki statüsü diğer hemşirelere göre karar ve idari anlamda daha önemli bir statü sağlamaktadır. Nöbet gelirinden feragat eden sorumlu hemşireler sorumlu olduğu birimle ilgili malzeme, cihaz alımlarda imza yetkisine haiz olmaları ve çeşitli ilgili komisyonlarda görev almaları, ayrıca döner sermayede diğer hemşirelerin aldıkları oranlardan daha fazla yararlanmaktadır. Klinik hemşireleri ise kendi birimlerinde olağan iş akışlarına devam ederken, nöbet, icap görevlerini yerine getirmekte, kısmen de yoğun olan bölümlere geçici olarak görevlendirilmektedir. Klinik hemşireleri özellikle olağanüstü durumlarda gereksinim duyulduğunda başka yerlerde de geçici olarak görevlendirilmektedir.

2.1.10. Katılımcıların Nöbet Durumlarına Göre Dağılımı

MEDH hemşirelerin nöbet tutup tutmamalarına göre dağılımları ise Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların Nöbet Durumlarına Göre Dağılımı

	N	Yüzde
Evet	80	76,9
Hayır	24	23,1
Toplam	104	100,0

MEDH hemşirelerinin büyük çoğunluğu %76,9'u (80 kişi) nöbet tutmakta, %23,1'i (24 kişi) ise nöbet tutmamaktadır. Nöbet tutmamalarının nedeni arasında bu gruba dahil olan hemşirelerin sorumlu hemşire olmasından kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların genellikle çalıştıkları bölüm dışında başka kliniklere desteğe gitme durumlarına göre dağılımları ise Tablo 13’de verilmiştir.

2.1.11. Katılımcıların Başka Kliniklere Destek Olma Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 13. Katılımcıların Başka Kliniklere Destek Olma Durumlarına Göre Dağılımı

	N	Yüzde
Evet	31	29,8
Hayır	73	70,2
Toplam	104	100,0

MEDH hemşirelerinin büyük bölümü %70,2 (73 kişi) çalıştığı bölüm dışında başka bir kliniğe desteğe gitmediğini belirtmekte, %29,8 (31kişi) bölümü ise çalıştıkları klinik dışında başka kliniklere de destek için gitmektedir.

2.2. Örgütsel Bağlılık – Demografik Profil İlişkileri

Demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Bu demografik faktörler; eğitim, medeni durum, yaş, gelir, hizmet sürelerini kapsamaktadır.

2.2.1. Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Demografik ve Kişisel Özellik Değişkenlerine Göre Analiz Sonuçları

Cinsiyet değişkenine göre iş doyumu düzeyleri farklılık gösterir.

- Örgütsel bağlılıkları cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

Tablo 14. Örgütsel Bağlılıkları Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Cinsiyet	Ortalama	N	Standart sapma	sd	t	p
Kadın	89,15	88	9,866	102	1,216	,240
Erkek	84,25	16	15,550			

Tablo 14 de görüldüğü üzere, MEDH hemşirelerinin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{(102)}=1,216$ $p>0,05$).

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık ilişkisi yapılan çalışmalarda bir fikir birliği oluşmadığı görülmektedir. Kimi araştırmalarda kadınların örgüte bağlılıkları fazla iken kimi araştırmalarda ise erkeklerin örgüte bağlılıkları yüksek çıkmıştır. Eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.2.2. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Bağlı Olarak Örgütsel Bağlılıkları İle İlgili Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo 15. Katılımcıların Eğitim Düzeylerine Bağlı Olarak Örgütsel Bağlılıkları İle İlgili Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	500,711	4	125,178		
Gruplar İçi	11920,125	99	120,405	1,040	,391
Toplam	12420,837	103			

Tablo 15’de görüldüğü üzere, MEDH hemşirelerinin eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi ile ilgili tek yönlü varyans analizi uygulanmış, yapılan istatistiksel analizler sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı test edilmiştir ($F_{(4,99)}=1,040$, $p>,05$).

Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim düzeyi düşük olan çalışanlar daha yüksek düzeyde örgüte bağlılık içinde olacaktır. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların yönetsel kararlara daha çok katılımları ya da aldığı sorumluluklardan dolayı kararlara katılımlarından dolayı işe bağlılıkları yüksek düzeyde olacaktır.

- Medeni durum değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.2.3. Örgütsel Bağlılıkları Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Tablo.16. Örgütsel Bağlılıkları Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Medeni Hal	Ortalama	N	Standart sapma	sd	t	p
Evli	87,95	85	10,971	102	,859	,398
Bekar	90,37	19	11,107			

Tablo 16’da belirtildiği üzere MEDH hemşirelerinin örgütsel bağlılığın medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği test edilmiştir ($t_{(102)}=0,859$ $p>0,05$).

Evli olan bireyler özellikle kadınların örgütlerine bağlılık gösterdikleri, bekâr çalışanların ise örgütlerine daha az seviyede bağlılıkları olacaktır.

- Yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.2.4. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşa Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaşa Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	830,966	4	207,742	1,775	,140
Grup İçi	11589,870	99	117,069		
Toplam	12420,837	103			

MEDH hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($F=1,775$ $p>0,05$).

Yapılan çalışmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasında yakından bir ilişki olduğunu belirlenmiştir. Çalışanların yaşları ilerledikçe yeni iş olanaklarının azalacağından örgütlerine bağlılıkları artacaktır. Genç bireylerin örgütlerde görev almaya başladığı andan itibaren deneyim artacağından mevcut işinden daha iyi bir alternatif bulduğunda işten ayrılmayı düşündüklerinden örgüte olan bağımlılığı yaşlı bireylere göre daha az bir seviyede olacaktır. Yaşlı bireylerle genç bireylerin yaşam beklentileri ya da kariyer algıları farklı olduğundan yaşlı bireye göre sıkı çalışmanın ödülü iş güvencesi ve sürekli bir ücret olacağından, genç bireyler oluşan yeni iş fırsatlarını kariyerleri için bir fırsat ve daha iyi şartlarda kazanç olarak görecektir.

- Maaş düzeyini algılama değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.2.5. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Gelire Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Gelire Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	161,022	2	80,511	,663	,517
Grup İçi	12259,814	101	121,384		
Toplam	12420,837	103			

MEDH hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları maaş düzeyini algılama değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($F=0,663$ $p>0.05$).

MEDH hemşirelerin çoğunluğunun kadın olması eşlerinin yaptıkları meslekteki kazandıkları ücretin fazla olması durumunda kadın hemşirelerin geçim kaygısı olmayacağı düşünülürse örgüte olan bağlılıkları artacaktır. Aynı işi yapan çalışanların arasındaki maaş farklılıkları bulunmamaktadır. MEDH hemşirelerinin gelirleri yakın olduğundan, örgütsel bağlılığın gelir durumuna göre orantısal olarak orantısal bağlantı kurulamamaktadır.

- Nöbet tutma süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.2.6. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Nöbet Sayısına Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Nöbet Sayısına Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	130,116	4	32,529	,288	,885
Grup İçi	8821,065	78	113,091		
Toplam	8951,181	82			

MEDH hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları nöbet tutma süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($F=0,288$ $p>0.05$).

MEDH hemşirelerinin nöbet tutma durumları mesleki bir gereklilik aynı zamanda da sağlık hizmet sunumunun devamlılığını ifade etmesinden ötürü, olağan mesleki bir çalışma şekli olduğundan hemşireler için rutin bir mesaiyi ifade etmektedir.

- Meslekte çalışma süresi (kıdem) değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.2.7. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılığına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	354,529	4	88,632	,727	,575
Grup İçi	12066,307	99	121,882		
Toplam	12420,837	103			

MEDH hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları meslekte çalışma süresi (kıdem) değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($F=0,727$ $p>0.05$).

MEDH hemşirelerin tecrübelerinden dolayı çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Deneyimli hemşirelerin örgütsel

bağlılıkları genç hemşirelere göre daha yüksek olmaktadır. Genç hemşirelerin işe olan bağlılıkları deneyimli hemşirelere göre daha düşük seviyede olmakta deneyimleri arttıkça işe bağlılıkları da artmaktadır.

- Kadro değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.2.8. Örgütsel Bağlılıkları Kadro Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Tablo 21. Örgütsel Bağlılıkları Kadro Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Kadro	Ortalama	N	Standart sapma	sd	t	p
Sözleşmeli Kadro	96,75	4	11,325	102	1,507	0,223
Devlet Memurluğu Kadrosu	88,06	100	10,892			

MEDH hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları kadro değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($t_{(102)}=1,507$ $p>0,05$).

MEDH hemşirelerin kadro değişkeni ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bunun nedeni de MEDH’ de çalışan hemşirelerin büyük çoğunluğu Devlet Memurluğu Kadrosu 657 A kadrosunda bulunmaktadır. Sözleşmeli kadroda bulunan MEDH hemşirelerinin sayısal azlığı nedeniyle orantısız bağlantı kurulamamaktadır.

2.3. Çalışanların İş Doyum Düzeyi- Demografik Profil İlişkileri

Çalışanların İş Doyum Düzeyleri Demografik ve Kişisel Özellik Değişkenlerine Göre Analiz Sonuçları

- Hemşirelerin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.3.1. Katılımcıların İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Tablo 22. Katılımcıların İş Doyumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Cinsiyet	Ortalama	N	Standart sapma	sd	t	p
Kadın	73,98	88	15,668	102	0,652	,523
Erkek	77,69	16	21,768			

Tablo 22’de görüldüğü üzere MEDH hemşirelerinin sahip oldukları iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($t_{(102)}=0,652$ $p>0,05$).

Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu farklılıklarını inceleyen bir çok çalışmada çalışmaların sonucu arasında tutarlılık bulunmamaktadır. İş doyumunu etkileyen en önemli faktörün cinsiyet olduğu belirlenmiştir. Kadınların iş doyumunu erkeklerin iş doyumundan düşüktür. Kadınlarda iş doyumsuzluğu yaratan en önemli etken çalışma saatlerindeki düzensizlik, nöbet, icap olduğu ifade edilebilir. MEDH’de çalışan hemşirelerin büyük çoğunluğunun kadınlardan oluşması erkek hemşirelerin sayısal azlığı nedeniyle orantısız bağlantı kurulamamaktadır.

- *Eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?*

2.3.2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 23. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	2312,985	4	578,246	2,173	,077
Grup İçi	26338,775	99	266,048		
Toplam	28651,760	103			

Tablo 23’de belirtildiği üzere, hemşirelerin iş doyum düzeyleri Eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($F=2,137$ $p>0,05$).

MEDH’de çalışan hemşirelerin büyük çoğunluğunun lisans mezunu olması ve SB uzun bir süredir hemşire kadrosuna lisans mezunu almaktadır. Lise mezunu ve ön lisans mezunları olan hemşirelere de önlisans, lisans tamamlama ve yüksek lisans-doktora imkânları tanımıştır. MEDH’de çalışan hemşirelerin çoğu bu imkânlardan yararlanmıştır. Hemşirelere tanınan bu imkânlar hemşirelerin eğitimleri bitip kimisinin de devam ettiğinden dolayı iş doyumunun test olanağı istatistiksel olarak test edilememektedir. Bu çalışmada, eğitim düzeyi ve iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

- Medeni durum değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.3.3. Katılımcıların İş Doyumları Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Tablo 24. Katılımcıların İş Doyumları Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Analizi Sonuçları

Medeni Hal	Ortalama	N	Standart sapma	sd	t	p
Evli	73,78	85	17,141	102	,937	,241
Bekar	78,00	19	14,326			

Tablo 24’de belirtildiği üzere katılımcıların iş doyumlarının medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği test edilmiştir ($t_{(102)}=0,937$ $p>0,05$).

MEDH hemşirelerin büyük çoğunluğunun evli olması nedeniyle iş doyumları ile medeni durum değişkeni arasında orantısal bağlantı kurulamamaktadır.

- Yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.3.4. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaş Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 25. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Yaş Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1193,728	4	298,432	1,076	,373
Grup İçi	27458,031	99	277,354		
Toplam	28651,760	103			

Hemşirelerin iş doyum düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($F=1,076$ $p>0,05$).

MEDH hemşirelerin büyük çoğunluğunun 30 yaş ve üzeri olması, hemşirelik mesleğine başlangıç yaşlarının Türkiye’deki hemşirelerin atanma ve kadro tahsisi

beklemeleri, hemşirelik kadrosu için atanma bekleyenlerin sayısının fazla olması nedeniyle iş doyumları yaş değişkeni arasında orantısal bağlantı kurulamamaktadır. Genç hemşirelerin sorumluluk duyguları ve mesleğindeki yeterli hissettikleri işte kendisinden beklenen başarı seviyesinin yüksek olması genç hemşirelerde baskı unsuru oluşturabilmektedir. Bunun yanında genç hemşirelerin yaşları arttıkça ücrette iyileşme, terfi ve deneyimleri iş doyumuna ulaşmada etken olmaktadır.

- Maaş düzeyini algılama değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.3.5. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Maaş Düzeyi Algılamalarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 26. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Maaş Düzeyi Algılamalarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	100,636	2	50,318	,178	,837
Grup İçi	28551,124	101	282,684		
Toplam	28651,760	103			

Hemşirelerin iş doyum düzeyleri Maaş düzeyini algılama değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($F=0,178$ $p>0.05$).

MEDH hemşirelerin büyük çoğunluğunun eğitim seviyeleri arasındaki farklılıklarının olmaması kıdemlerinin birbirine yakın olması nedeniyle maaşları da kıdemlerine göre almaları nedeniyle iş doyumları maaş değişkeni arasında orantısal bağlantı kurulamamaktadır. MEDH hemşirelerinin maaş değişkeni ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

- Nöbet tutma süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.3.6. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Nöbet Tutma Süresi Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 27. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Nöbet Tutma Süresi Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	478,514	4	119,629	,431	,786
Grup İçi	21671,895	78	277,845		
Toplam	22150,410	82			

MEDH hemşirelerin iş doyum düzeyleri nöbet tutma süresi değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($F=0,431$ $p>0.05$).

MEDH hemşirelerin çalışma barışı ve hakkaniyet ilkesi gereği eşit nöbet sayıları tutmalarından nöbet tutma süresi değişkeni ile iş doyumunu arasında orantısal bir bağlantı bulunmamaktadır.

- Meslekte çalışma süresi (kıdem) değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.3.7. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kıdemlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 28. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kıdemlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	696,624	4	174,156	,617	,652
Grup İçi	27955,135	99	282,375		
Toplam	28651,760	103			

Hemşirelerin iş doyum düzeyleri meslekte çalışma süresi (kıdem) değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($F=0,617$ $p>0.05$).

MEDH hemşirelerin kıdemlerinin birbirlerine yakın olmasından dolayı kıdem değişkeni ile iş doyumunu arasında orantısal bir bağlantı bulunmamaktadır.

- Kadro değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermekte midir?

2.3.8. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kadro Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tablo 29. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Kadro Durumlarına Göre İş Doyumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar Arası	485,050	1	485,050	1,757	,188
Grup İçi	28166,710	102	276,144		
Toplam	28651,760	103			

MEDH hemşirelerin iş doyum düzeyleri Kadro değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir ($F=1,757$ $p>0.05$).

Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu düzeyi arasındaki personel korelasyon katsayısı hesaplanıp, önemliliği test edilmiştir. Buna göre çalışanların algıladıkları örgütsel bağlılık ile iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($P=,136$ (önemlilik)) ($P>0.05$).

Korelasyon			
		İş doyum	Örgütsel bağlılık
İş doyum	Personel Korelasyon	1	-,147
	Güvenirlilik. (2-ikiyönlü)		,136 (önemlilik)
	N	104	104
Örgütsel bağlılık	Personel Korelasyon	-,147	1
	Güvenirlilik. (2-ikiyönlü)	,136	
	N	104	104

Çalışma yaşamında iş doyum algıları ve iş doyumunu etkileyen faktörler çalışanlar arasında örgütsel bağlılıklarında farklılık göstermektedir.

Çalışma yaşamında eğitim düzeyi, yaş ve kurumda geçirilen süre arttıkça, çalışanların iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları da artmaktadır.

Çalışanların eğitim, yaş ve kurumda geçirilen süre arttıkça iş doyumları azalıyor, (ters yönde ilişki var). Benzer şekilde yaş ve kurumda geçirilen süre arttıkça örgütsel bağlılıkları azalıyor; fakat, eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık da artıyor (doğru orantılı). Bu ters yönde ilişkileri korelasyon değerlerinin eksi çıkması ile ve doğru yöndekileri de pozitif çıkması ile takip edebiliriz.

2.3.9. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Eğitim, Yaş ve Mesleki Kıdem Korelasyon Analizi

Tablo 30. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Eğitim, Yaş ve Mesleki Kıdem Korelasyon Analizi

		İş doyum	Örgütsel bağlılık	Eğitim	Yaş	Mesleki kıdem
İş doyum	Personel Korelasyon	1	-,147	-,221*	-,062	-,112
	Güvenirlilik. (2-ikiyönlü)		,136	,024	,534	,256
	Sayı	104	104	104	104	104
Örgütsel bağlılık	Personel Korelasyon	-,147	1	,109	-,205*	-,129
	Güvenirlilik. (2-ikiyönlü)	,136		,273	,036	,190
	Sayı	104	104	104	104	104
Eğitim	Personel Korelasyon	-,221*	,109	1	,096	,057
	Güvenirlilik. (2-ikiyönlü)	,024	,273		,331	,569
	Sayı	104	104	104	104	104
Yaş	Personel Korelasyon	-,062	-,205*	,096	1	,846**
	Güvenirlilik. (2-ikiyönlü)	,534	,036	,331		,000
	Sayı	104	104	104	104	104
Mesleki kıdem	Personel Korelasyon	-,112	-,129	,057	,846**	1
	Güvenirlilik. (2-ikiyönlü)	,256	,190	,569	,000	
	Sayı	104	104	104	104	104
* İki yönlü korelasyon testine göre 0.05 düzeyinde anlamlıdır						
** İki yönlü korelasyon testine göre 0.01 düzeyinde anlamlıdır						

Çalışma yaşamında çalışanların algıladıkları iş doyumu düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki vardır.

Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayıları, içsel tatmin için 0,81, dışsal tatmin için 0,88 ve genel tatmin için 0,93 olarak elde edilmiştir.

Güvenirlilik Testi İçsel Tatmin

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,810	12

Güvenirlilik dışsal tatmin

Cronbach Alfa Katsayısı	Madde sayısı
,877	10

Güvenirlilik genel doyum

Cronbach Alfa Katsayısı	Madde sayısı
,925	27

Ölçeğin geçerliliğine yönelik yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ($\chi^2=198,52$, $df=112$, $\chi^2/df=1,77$, $RMSEA=0,041$, $GFI=0,96$, $AGFI=0,92$, $CFI= 0,96$) ölçeğin iki faktörlü yapısının geçerliliğine ilişkin yeterli kanıtlar sunmaktadır.

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçeği (KMO) ve Bartlett Testi

Örnekleme Yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin Ölçeğine göre Ölçümlemesi		,837
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık ki kare	1573,153
	Fark	351
	Anlamı	,000

SONUÇ

Hastanelerin en önemli işgücü kaynağı olan hemşirelerin memnuniyetleri ve bağlılıkları sürekli takip edilmesi, izlenmesi ve kontrol edilmesi, hasta memnuniyeti, sağlık hizmet kalitesinin ölçümü için önemlidir. Hemşirelerin çalışma koşulları, dengeli görev dağılımları, çalışma ortamında dinlenme yerlerinin olması, çalışılan ortamın iklimlendirilmesi, mekânsal tasarımı, yoğun nöbet günlerinin daha dengeli ve dinlenmeye yeterince zaman tanınması için gerekli ve yeter önlemlerin alınması, sağlık çalışanlarının maruz kaldığı iş ortamından kaynaklı tüm olası risklerin tamamen ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi hemşirelerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılığını artıracak işteki verimliliğine katkı sağlayarak daha kaliteli hizmet sunumunu gerçekleştireceklerdir.

MEDH hemşirelerin cinsiyet durumlarına bakıldığında %84,6 bölümünü kadınlar, %15,4 bölümünü erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Türkiye’de sağlık sektöründe özellikle hemşirelerin büyük çoğunluğunun bayanlardan oluşması ve erkek hemşirelerin sağlık sektöründe aktif rol almaları bu mesleğin kadınların yapma algısının yavaş yavaş değiştiğinin göstergesidir.

MEDH hemşirelerin eğitim durumlarına bakıldığında %45,2 bölümünü lisans mezunu, %35,6 bölümünü ön lisans mezunu, %14,4 bölümünü lise mezunu, %1,9 bölümünü yüksek lisans mezunu ve %1,9 bölümü ise doktora mezunudur. Sağlık çalışanları (hemşireler) eğitimleri lise, önlisans, lisans, lisansüstü ve doktora eğitim grupları içinde yer almaktadır. Ancak, çalışmamıza katılan bir kısım ön lisans mezunu hemşireler lisans tamamlama, lisans mezunu hemşireler ise yüksek lisans eğitimleri devam etmektedir. Kamu sağlık kuruluşlarında yeni kadro beklentisi olan hemşirelerin en az lisans mezunu olması kriteri aranmaktadır. Çalışmamızda doktora yapan %1,9 iken, yüksek lisans mezunların oranı %2,9 iken, lise mezunlarının oranı %14,4 ile en düşük seviyeyi oluşturmaktadır. Hemşireler arasında eğitim düzeyinin lisans seviyesine yükseltilmesi özellikle son dönemde SB’nın bu konuya verdiği hassasiyetin bir göstergesidir. Çalışmamızda doktora yapan %1,9 iken, yüksek lisans mezunların oranı %2,9 iken, lise mezunlarının oranı %14,4 ile en düşük seviyeyi oluşturmaktadır.

MEDH hemşirelerin büyük bir bölümü %81,7'si evlidir. Bekar olanlar %18,3 oranındadır. Merkezefendi Devlet Hastanesinde araştırmaya katılan hemşirelerin büyük bir bölümünün evli ve çocuk sahibi olmaları aidiyet ve sahiplenme duygusunu arttırmaktadır. Evli hemşirelerin bekâr hemşirelere oranla daha fazla sorumluluk aldıkları, zamanlarını daha etkili kullandıkları gözlenmektedir.

MEDH hemşirelerin yař dağılımlarına göre değerlendirdiğimizde büyük bir bölümü orta yař ve üzerinde çalışanların oluşturduğunu söyleyebiliriz. Hemřirelerin yaşları arttıkça olaylara bakış ačísı, sorun çözme kabiliyetleri, deneyim ve tecrübeleri artmaktadır. Kendi gelişimleri ve mesleki gelişimlerine önem veren hemşirelerin özgüven duyguları artarken, işten sağladığı doyum yükselerek örgütsel bağlılıklarında artacaktır.

MEDH hemşirelerin bir bölümü %48,1 2000-2499 TL ve üzeri, %38,5 bölümü 2499-2999 TL arası, %13,5 bölümü ise 1499-1999 TL arası aylık gelire sahiptir. Lisans mezunu hemşirelerin 2014 yılı ocak ayı net maaş ise 2127-2308 TL aralığında, lise mezunu hemşirelerin maaşları ise 2124-2304 TL arasında gerçekleşmiştir. 1499-1999 TL maaş alanların oranı %13,5 ile en düşük seviyededir. 657 A kadrosunda bulunan hemşirelerin gelirleri ve onlara sağlanan yasal hakları alıyor olması bu gelirlerinde eğitim düzeyi, nöbet ücretleri, döner sermaye ve performansa dayalı ek ücretler gelirlerinde artışa yol açması iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarında olumlu yönde etkili olacaktır. Türkiye şartları göz önüne bulundurulduğunda aynı görevi yapan Avrupa ülkelerindeki hemşirelere göre gelir anlamında büyük farklılıklar olması, hayat şartlarına göre gelirlerinde artış olması hemşirelerin işten doyumlarına olumlu etki yapacaktır.

MEDH hemşirelerin büyük bölümü %96,2'si devlet memurluğu kadrosunda yer almaktadır. Katılımcıların %3,8 bölümü ise sözleşmeli kadroda yer almaktadır. 657 A kadrosunda bulunan hemşirelerin gelirleri ve onlara sağlanan yasal hakları alıyor olması, bunun yanında sözleşmeli çalışan hemşirelerin ek ödeme ve katsayılardaki farklılıklar aynı işin yapılması ve farklı gelir elde edilmesinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık anlamında farklılıklara neden olmaktadır. İş doyumunu ve örgütsel bağlılıkta bir artışın gözlenmesi hemşirelerin işlerinde güvenceye sahip olarak gelecek kariyer, yaşam algısı ve gelecek planlarında belirsizliklerin önlenmesi anlamında önemli olurken, gelecekle ilgili belirsizlik yaşayan hemşireler yeni iş

olanakları, kariyer planlarında daha iyi olanakları oluşması durumunda işten ayrılmayı tercih ederek işleyişte ya da onun yerine gelecek olan hemşirenin eğitimi, işe adaptasyonunda hastane işletmesine maliyeti olacaktır.

MEDH hemşirelerin çoğunluğunun %58,7'sinin 5 yıl ve üzeri olması hemşirelerin hastanelerin amaç ve hedeflerini benimsemesi, çalıştıkları işlerinden ve kurumdan memnun olduklarını göstermektedir. Uzun süre aynı kurumda çalışmaları diğer çalışanlar ile aralarındaki iletişimin olumlu yönde olmasına katkı sağlamakta, özellikle sağlıkta hizmet kalitesinin artmasına olumlu yönde etki etmektedir. Uzun süreli çalışan hemşireler çalıştıkları hastanenin amaç, hedef ve başarılarını kendileriyle özleştireceğinden, hastanenin hizmet kalitesi, verimliliğine daha fazla katkıda bulunacaktır.

MEDH hemşirelerin nöbet sayısına verdikleri yanıtlayanların büyük çoğunluğu %79,8'i hastanede nöbet tutmaktadır. %20,2 bölümü ise nöbet tutmamaktadır. Nöbet sayıları dikkate alındığında hemşirelerin %1,9'u 1-2 arası nöbet, %16,3'ü 3-4 arası nöbet, %26,0'sı 5-6 nöbet, %17,3'ü 7-8 arası nöbet ve %18,3'ü ise 9 ve üzeri aylık nöbet tutmaktadır. Bunun yanında sağlık hizmetlerinin kesintisiz sunulması esası dikkate alındığında hemşirelerin özellikle izin aylarında azalan sayıları da dikkate alındığında icap olarak ta nöbet tutulmaktadır.

MEDH hemşirelerin büyük bir bölümü %56,7 klinik hemşiresi olarak, %17,3'ü ise sorumlu hemşire olarak çalışmakta ve %26,0'ı ise hastanenin diğer birimlerde görev yapmaktadır. Sorumlu hemşireler hastanenin olağan akışında nöbet muafiyetleri bulunmaktadır. Sorumlu hemşireler hastanenin gündüz işleyişinin etkilenmemesi, devamlılığının sağlanması kurumsal açıdan önemli iken özel yaşamında da ailesi ve sosyal yaşamına ayırdığı zamanın artmasına, daha düzenli bir yaşam tarzına olumlu etkide bulunmaktadır. Sorumlu hemşirelerin hem bu sorumluluğu yerine getirebilme kapasitelerinin yanından gelirlerine önemli bir etkisi olan nöbet ücretinden yararlanamamaktadır. Sorumlu hemşirelerin hastanedeki statüsü diğer hemşirelere göre karar ve idari anlamda daha önemli bir statü sağlamaktadır.

MEDH hemşirelerin büyük çoğunluğu %76,9'u nöbet tutmakta, %23,1'i ise nöbet tutmamaktadır. Nöbet tutmamalarının nedeni arasında bu gruba dâhil olan hemşirelerin sorumlu hemşire olmasından kaynaklanmaktadır. Hastanelerin 7/24 kesintisiz ve reddedilemez hizmet sunumu yapısı gereği hemşirelerin hastanelerin ilgili bölümlerinde nöbet, icap gibi olağan mesai dışında da sağlık gereksinimine ihtiyaç duyanlara sağlık hizmetini sunmak durumundadırlar.

MEDH hemşirelerin büyük bölümü %70,2 çalıştığı bölüm dışında başka bir kliniğe desteğe gitmediğini belirtmekte, %29,8 bölümü ise çalıştıkları klinik dışında başka kliniklere de destek için gitmektedir.

Genel olarak MEDH hemşirelerin durumuna bakıldığında hemşirelerin rahat olmadığı, yaptıkları işi çalışma koşulları, ücret, işi yoğunluğu vb. nedenlerden sevmedikleri, daha iyi şartlarda işi imkânlarının olması durumunda bu durumu değerlendirecekleri gözlenmiştir. Hemşirelerin işi çalışma koşulları, ücretlerinde iyileştirme, işi güvenliği ve işi sağlığının yeterince sağlanması gibi iyileştirmelerde işlerini daha verimli ve yüksek motivasyonla yapacakları ifade edilmiştir. Hemşirelerin mutlu olmaması durumu, mutsuzluklarını, hoşnutsuzluklarını yaptıkları işe yansıtacağında işteki performansları düşecektir. Yönetimlerin özellikle sağlık çalışanlarının çalışma koşullarını iyileştirerek işi doyumuna ulaşmalarını bu sayede kuruma olan bağlılıklarını arttırmaları beklenmektedir.

MEDH hemşirelerin %48,1 bölümü 2000-2499 TL arası maaş almaktadır. Özellikle küresel krizlerin ardından artan fiyatlar hemşirelerin bugün itibariyle lisans ve lisansüstü eğitimleri ile bu ücret 2.500 TL üzerinde olmaktadır. Hemşirelerin hem fizyolojik ihtiyaçlarını karşılarken aldıkları ücretin özellikle Avrupa birliği ile üyelik görüşmelerinin devam ettiği dönemde aynı işi yapan hemşirelerle aldıkları ücretin çok aşağıda olması işi doyumsuzluğu ve dolayısıyla da kuruma olan bağlılıklarında olumsuz etki yapmaktadır. Ücret durumu hemşiriler arasında önemli olduğu kadar hastaneler için de önemli bir konudur. Hemşirelerde işi doyumunu ve bağlılıklarını artırma yönünde uygulanan ücret politikasının gözden geçirerek çalışanların performansı açısından faydalı olacaktır. Ücret konusunda önemli olan detay uygulanan ücret politikasının olmasıdır. Ücret politikasının adil, hakkaniyetli ve performans değerlendirmelerinde objektif değerlendirmemesi işi doyumsuzluğuna yol açmaktadır. Bu yüzden örgüt yöneticilerin adil ve eşit bir ücret politikası izlemesi

gerekmektedir. Ücretin yeterliliği yanında adil olması da önemli bir unsurdur. Kişilerin yaptığı işe ya da performansına göre aldığı ücretin değişmemesi çalışanların performansını düşürücü etki yapabilir.

MEDH hemşirelerin hastanede günümüz koşullarında zorunlu olarak bağlı olduğu, bağlılığın artırılması için daha kapsamlı çalışmalar gerekmektedir. Hemşirelerin yaptıkları işleri zorunlu yapmaları ya da daha iyi fırsatlarda iş imkânları bulduğunda çalıştığı hastaneden ayrılarak hastanenin işleyişinin bozulmasına neden olabilmektedir. Hemşirelerin sadece maddi beklentisini gidermek için çalışması hastanenin performansını, hizmet kalitesinin düşmesine neden olabilmektedir. Bu amaçla zorunlu bağlılık nedenleri ortadan kaldırarak yeni politikalar oluşturulabilir. Hemşireler ile hastane yönetiminin daha aktif bir ilişki oluşturularak aktif ilişkinin sağlıklı bir şekilde devam etmesi çalışanların hastane yönetimi ile daha uyumlu halde çalışmasına bağlıdır.

Çalışmada test edilen varsayımları irdelediğimizde;

i: “Hemşirelerde iş doyumu yükseldikçe örgütsel bağlılıkta yükselir.” Bu varsayım tutarlı çıkmamıştır. Hemşirelerin algıladıkları örgütsel bağlılık ile iş doyumu düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Hemşirelerin işte doyuma ulaşmaları örgüte olan bağlılıklarını etkilememektedir.

ii: “Hemşirelerde eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumu ve örgütsel bağlılıkta yükselir.” Bu varsayım tutarlı çıkmamıştır. Hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça iş doyumları azalmaktadır (ters yönde orantı var). Fakat, eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır (doğru orantılı). MEDH’de çalışan hemşirelerin çoğu bu imkânlardan yararlanmıştır. Hemşirelere tanınan bu imkânlar hemşirelerin eğitimleri bitip kimisinin de devam ettiğinden dolayı iş doyumunun test olanağı istatistiksel olarak ta test edilememektedir. Bu çalışmada, eğitim düzeyi ve iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

iii: “Evli hemşirelerde diğerlerine göre iş doyumu ve örgütsel bağlılık yükselir.” Bu varsayım tutarlı çıkmamıştır. Hemşirelerin iş doyum düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Medeni durum ile iş tatmini arasında ilişki yoktur. Örgütsel bağlılıkları medeni durum değişkenine

göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Hemşirelerin evli olma durumlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarına etkisi bulunmamaktadır.

iv. “Hemşirelerde yaş yükseldikçe iş doyumunu ve örgütsel bağlılık yükselir.” Bu varsayım tutarlı çıkmamıştır. Hemşirelerin iş doyum düzeyleri, yaş ile iş tatmini arasında ilişki yoktur. Örgütsel bağlılıkları yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Hemşirelerde yaş ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yaş ve örgütsel bağlılık korelasyon katsayısı = ,036 bulunmuştur. Hemşirelerde yaş ilerledikçe hemşirelerin örgütlerine olan bağlılıkları artmaktadır. Bu ilişkinin zayıf bir ilişki olduğu yapılan çalışma sonucu ortaya çıkmıştır. Yaş ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı inceleyebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz 30 ve üstü yaşlara kadar örgüte bağlılığın azaldığı ve 30’lu yaşlardan sonra az da olsa örgütsel bağlılıkta bir artış olduğu görülmüştür. Hemşirelik mesleğini ifa eden bireyler çoğunluğunun kadın olduğuna dikkat edilirse, hastanelerde mesleğe başladıklarında idealist, kurumdan beklentileri olan hemşireler meslekte geçirdiği süre arttıkça bazı beklentilerinin kurum açısından karşılanmaması, evlenmeleri ile çocuk sahibi olmaları ilgilerinin kurumdan kısmen ayrılmasına yol açmaktadır. Kuruma bağlılık ya da onun bir parçası olma durumları kendi özel yaşamları yani ailelerinde bulmaya sevk edebilirler. Bu durumda kadın hemşirelerin yaş ilerledikçe örgüte olan bağlılığının zayıflamasına yol açabilir.

v. “Hemşirelerde gelir durumu iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı yükseltir.” Bu varsayım tutarlı çıkmamıştır. Hemşirelerin iş doyum düzeyleri gelir düzeyini algılama değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Gelir ile iş tatmini arasında ilişki yoktur. Örgütsel bağlılıkları gelir düzeyini algılama değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Hemşirelerin gelir durumlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılığa etkisi bulunmamaktadır.

vi. “Kadrolu hemşirelerde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyi diğerlerine oranla daha yüksektir.” Varsayımı çalışmada tutarlı çıkmamıştır. MEDH hemşirelerin iş doyum düzeyleri kadro değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Kadro değişkeni ile iş tatmini arasında ilişki yoktur. Örgütsel bağlılıkları kadro değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Kadrolu hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyi

sözleşmeli hemşirelere göre Hemşirelerin kadro durumlarının iş doyumu ve örgütsel bağlılığa etkisi bulunmamaktadır.

vii. “Hemşirelerde meslekte çalışma süresi (kıdem) yükseldikçe iş doyumu ve örgütsel bağlılık yükselir.” Varsayımı çakışmada tutarlı çıkmamıştır. MEDH hemşirelerin iş doyum düzeyleri Meslekte çalışma süresi (kıdem) değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Kıdem ile iş tatmini arasında ilişki yoktur. Örgütsel bağlılıkları kıdem değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Hemşirelerin kıdem durumlarının iş doyumu ve örgütsel bağlılığı yükseltmemektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Arbak, Y. -Kesken, J., Örgütsel Bağlılık, Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım, İzmir, 2005
- Aytaç, S., İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi”, İş Stresi Yönetimi El Kitabı” , Bursa, 2012
- Bakan, İ., Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Ankara, 2011
- Balay, R., Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara 2000
- Balcı, A., Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler, Ankara, 2003
- Başaran, İ.E., Örgütsel Davranış, Ankara, 1982
- Brown, B.B., Employees’ Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors’ Relation-Oriented Leadership Behaviors, Unpublished Dissertation, Falls Church, Virginia, 2003
- Cohen, A., “Relationships among five forms of commitment: an empirical assessment”, Journal of Organizational Behavior, 1999
- Çalık, T., Performans Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler, Ankara, 2003
- Çetin, F.-Basım, H.N.-Karataş, M. “Çalışanların Problem Çözme Becerilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Rolü”, Yönetim ve Ekonomi, C.18,S.1, Manisa, 2011
- Çınar, İ.-Kavlak, O. “İzmir İlinde Çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde İş Doyumunun ve Buna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi”, Akademik Acil Tıp Dergisi, C.8, S.3, 2009
- Didem Kaya, Ş., “Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, SÜ, İİBF, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2011
- Duygulu, S.-Korkmaz, F. Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri, CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, S.12, C.2, Sivas, 2008

- Gülnar, B. Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu, İstanbul, 2007
- Gülnar, B., rgtlerde İletişim ve İş Doyumu, İstanbul, 2007
- İnce, M.-Gül, H. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Konya, 2005
- Kartal, S., Eğitimde rgtsel Sosyalleşme, Ankara, 2007
- Samadov, S., İş Doyumu ve rgtsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, SBE, DE, İzmir, 2006
- Solmuş, T., İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2004
- Şimşek, M.Ş. Yönetim ve Organizasyon, Yönetim Konusunda Son Gelişmeler, Konya, 1998
- Şimşek, M.Ş., Yönetim ve Organizasyon, Yönetim Fonksiyonları, Ankara, 1998
- Şimşek, Ş., İşletme Bilimlerine Giriş, Konya, 2007
- Ulutaş, M., rgtsel Demokrasi, Konya, 2011
- Uygur, A., rgtsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, Ankara, 2009
- Zencer, M., Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral, 2011

Süreli Yayınlar

- Beycioğlu, K., “Z Kuramı ve Okul Yönetimine Uygulanabilirliği Açısından Değerlendirilmesi”, C.15, No:1 Kastamonu Eğitim Dergisi, Kastamonu, 2007
- Çakar, N. D. - Ceylan, A. “İş Motivasyonunun alışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi zerindeki Etkileri”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, C.6, S.1, İstanbul, 2005, s.53
- akır, B., “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının rgtsel Bağlılık ve İş 60 Doyumuna Olan Etkileri”, DE, SBE, İzmir, 2006
- Doğan, S. - Kılıç, S., “rgtsel Bağlılığın Sağlanması Personel Güçlendirmenin Yeri Ve nemi Güçlendirmenin Yeri ve nemi”, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, S.29, Kayseri, 2007

- Eğinli, A.T., “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, AÜ, İİBFD, C.23, S.3, 2009
- Elbeyi, P. – Boylu, Y. - Güçer, E., “Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, S.1, Ankara, 2007
- Gider, Ö., “Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması”, Yönetim Dergisi, S.65, Şubat 2010
- Gül, H., “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi”, DEÜ SBED, C.9, S. 3, İzmir, 2007
- Gül, H.-Oktay, E.-Gökçe, H., “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Akademik Bakış, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, S.15, Kırgızistan, 2008
- Güler, A.Ö.- Karabey, Ç.-E., Ercan, S. vd. “Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumunun Stresle Başa Çıkma Tarzları ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Ankara İl Sağlık Müdürlüğü Sağlığın Başkenti Dergisi, S.20, Ankara, 2011
- İslamoğlu, A. H., Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, İzmit, 2009
- J.Meyer, P.,Natalie Allen, J., “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review, Vol. 1 Number.1, 1991, Aktaran Eğinli, A.T., 2009
- Kahraman, G., - Engin, E.-Dülgerler, Ş. Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler, DEÜ Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, S.1, İzmir, 2011
- Karakuş, H., “Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği”, DÜ, SBED, Y.3, S.6, Diyarbakır, 2011
- Kasnaklı, B., “Stratejiler İle Performans Göstergelerinin Bütünlüğünü Sağlayan Bir Model: Dengeli Puan Kartı”, Verimlilik Dergisi, S. 2, Ankara, 2002

- Keleş, H.N., “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, SÜ, İİBF, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2007
- Landeweerd, J.A.- Boumans, N.P.G. “The effect of work dimensions and need for autonomy on nurses’ work satisfaction and health”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Volume 67, Issue 3, USA, 1994
- Meyer Allen, N.J. “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, Journal of Occupational Psychology, USA., 1993
- Mowday, R.T., “Steers-Lyman, R.M., Porter, W. The Measurement of Organizational Commitment”, Journal of Vocational Behavior, C.14,S.2, 1979
- Özsoy, A.S., “Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, C.6. S.2, Bursa, 2004
- Özutku, H., “Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, S.37, 2, İstanbul, 2008
- Poyraz, K. - Kama, B. “Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık”, SDÜ, İİBF Dergisi, C.13, S.2, Isparta, 2008
- Sıgır, Ü. “İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S.2, Eskişehir, 2007
- Stephen, R. “Organizational Behavior. Prentice Hall International Inc., New York, 1996
- Tak, B. - Çiftçioğlu, B.A., “Mesleki Bağlılık İle Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişki” Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, Ankara, s. 157
- Tetik, S., “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C.4, 2012;

http://www.sosbilko.net/dergi_SBD/arsiv/2012_1/semra_tetik.pdf
(20.08.2014)

Top, M., “Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili”, İÜ, İşletme Fakültesi Dergisi, C.41, S.2, İstanbul, 2012

Tütüncü, Ö.-Küçükusta, D., “Organizasyonlarda Bireyler: Tutum, Davranış ve Motivasyon DEÜ, İzmir, 2012;
http://web.deu.edu.tr/kalite/dosyalar/ulusal_bildiri/EkD.doc (23.08.2014)

Ünler, E. “Örgüte Bağlılığın İşin Nitelikleri ve Davranış Düzeltme Uygulamasıyla İlişkisi”, Yeditepe Üniversitesi, Yönetim Bilimleri Dergisi, C.4,S.1, İstanbul, 2006

Vural F.- Aydın, A.- D. Şükran- - Çiftçi,S.- Torun,D - Patan, R., Çalışanlarında Memnuniyet, Kurumda Kalma ve Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler, Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, C.1, S.3, Balıkesir, 2012

Yüksel, İ., “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”, Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi, C.3. S.1, 2002

Tezler

Atalay, İ. Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ,“Kamu Sektöründen Bir Örnek”, Atılım Üniversitesi, SBE, YYLT, Ankara, 2010

Dağdeviren, G.E., İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, AÜ., SBE, YYLT, Ankara, 2007

Deniz, Y., İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi, YYLT, İÜ, SBE, İstanbul, 2006

Derin, N., Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, OGÜ, SBE, YYLT, Eskişehir, 2007

Gülнар, B., Araştırma Görevlilerinin İş Tatminini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doyumu: Kamu ve Özel Üniversite Karşılaştırması, YDT, SÜ, SBE, Konya, 2007

Gündoğan, T., Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara, 2009

Odabaş, İ., Yapısal Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değışken Rolü: Öğretmenler Üzerinde Bir Çalışma, İstanbul Kültür Üniversitesi, SBE, YYLT, İstanbul, 2014

Polat, N., Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması, YYLT, Ankara, 2008

Sığrı, Ü., Basım, N. İş Görenlerin İş doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir araştırma, SÜ, İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, S. 12, Konya, 2006

Diğer Yayınlar

T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü, Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2011

...., Sağlık Hakkı, <http://www.saglikhakki.org/saglikhak-ic.htm> (16.07.2013)

.....<http://www.merkezefendi.gov.tr/ContentViewer.php?id=81> (20.08.2014)

EK: MEDH Hemşirelerinde İş Doyum ve Örgütsel Bağlılık Anketi

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu; Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı programı kapsamında yürütülen yüksek lisans çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz yanıtların doğruluğu, araştırmanın sağlıklı ve başarılı bir sonuç üretebilmesi açısından son derece önemlidir. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar, bireysel olarak değerlendirilmeyip, genel bir değerlendirilme ile bilimsel bir amaca hizmet etmek için kullanılacak ve kesinlikle **gizli** kalacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Barış KAMILOĞLU

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Aşağıdaki sorularda size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

1- Cinsiyetiniz

- a) Kadın ☐ b) Erkek ☐

2- Eğitim düzeyiniz

- a) Lise ☐
b) Ön Lisans ☐
c) Lisans ☐
d) Yüksek Lisans ☐
e) Doktora ☐

3- Medeni durumunuz

- a) Evli ☐ b) Bekar ☐

4. Yaşınız

- a) 30 ve daha az ☐
b) 31-35 ☐
c) 36-40 ☐
d) 41-45 ☐
e) 46-50 ☐
f) 51 ve daha üzeri ☐

5- Geliriniz

- a) 1499-1999 TL ☐ b) 2000-2499 TL ☐
c) 2499-2999 TL ☐ d) 3000 ve üzeri TL ☐

6- Kadro durumunuz

- a) Sözleşmeli kadro ☐ b) Devlet memurluğu kadrosu ☐

7- Meslekte çalışma süreniz [mesleki kıdem]

- a) 5 yıl ve daha az ☐
b) 6-10 yıl ☐
c) 11-15 yıl ☐
d) 16-20 yıl ☐
e) 21 ve daha fazla ☐

8- Çalıştığınız birimdeki pozisyonunuz

- a) Sorumlu Hemşire ☐ b) Klinik Hemşiresi ☐ c) Diğer belirtiniz.

9- Nöbet tutuyor musunuz?

- a) Evet ☐ b) Hayır ☐

10- Nöbet tutuyorsanız bir ayda tuttuğunuz ortalama nöbet sayısı?

- a) 1-2 ☐
b) 3-4 ☐
c) 5-6 ☐
d) 7-8 ☐
e) 9 ve üzeri ☐

11- Son bir ay içerisinde başka bir kliniğe desteğe gittiniz mi?

- a) Evet ☐ b) Hayır ☐

MINNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz.

Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşınıza [X] işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, “**Bu yönden işimden ne derece memnunuz?**” diye kendinize sorunuz.

	MESLEĞİMDEN	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok Memnunuz
1.	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
2.	Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
3.	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
4.	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
5.	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
6.	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	[]	[]	[]	[]	[]
7.	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
8.	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
9.	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
10.	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
11.	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
12.	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
13.	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
14.	Meslekte ilerleme ve terfi imkanının olması yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
15.	Meslekte ilerleme ve terfi olanakları konusunda yeterli yasal destek imkanının olması yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
16.	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
17.	Çalışma şartları yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
18.	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
19.	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
20.	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	[]	[]	[]	[]	[]
21.	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	[]	[]	[]	[]	[]
22.	Geçici görevlendirmeler kişisel yaşamımı etkilemesi	[]	[]	[]	[]	[]
23.	Personel hakları ile hasta hakları karşılıklı denge içinde ele alınması açısından	[]	[]	[]	[]	[]
24.	Eğitimim ve hizmetiçi eğitimler gelişimim için yeterli olması açısından	[]	[]	[]	[]	[]
25.	Tüm kamu çalışanları içinde sağlık çalışanlarının özlük haklarının en iyisi olması açısından	[]	[]	[]	[]	[]
26.	İş akışında ortaya çıkan sorunların çözümü için kullanılan yöntemler açısından					
27.	Çalışma yaşamınızın genel kalitesi açısından					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ
THE QUESTIONNAIRE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT
[Meyer&Allen]

Lütfen her ifadeyi okuduktan sonra bu ifadeye katılma derecenizi; Hiç Katılmıyorum [1], Çok Az Katılıyorum [2], Biraz Katılıyorum [3], Çok Katılıyorum [4], Tam Katılıyorum [5] şeklinde ölçeklendirilmiş kutucuklara [X] işareti koyunuz.

	MADDELER	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Bu kurumdaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
2	Bu kurumda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
3	Emek ve birikimlerim kurumdan ayrılmamı engelliyor.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
4	Çalıştığım kurumun başarısına katkıda bulunmak için normalin üstünde çaba gösterebilirim.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
5	Bu kuruma uyum sağlamada güçlük çekiyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
6	Bu kurumun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
7	Bu kurumda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
8	Bu kurumda yönetimin beni kuruma bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
9	Bu kurumun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
10	Bu kurumun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
11	Bu kurumun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
12	Bu kurum işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
13	Bu kurumun sağlık etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
14	Çalışma arkadaşlarımla kurum dışında da sık sık birlikte oluyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
15	Başkalarına, bu kurumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyarım.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
16	Bu kurumda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
17	Çalıştığım kurum bende, yaptığım işi en iyi yapma isteğini ortaya çıkarıyor.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
18	Bu kurumun geleceğini/başarısını gerçekten düşünüyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
19	Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim olarak algılıyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
20	Kurumuma karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
21	Zamanımın çoğunu kurumuma ilişkin etkinlikler dolduruyor.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
22	Kendi değerlerim ve kuruma ait değerler arasında bir yakınlık buluyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
23	Kurumumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
24	Kurumumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
25	Kurumum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
26	Kurumumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
27	Kurumumun yararı için her türlü fedakarlığı yaparım.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
28	Çalıştığım kurumdan ayrılmamı gerektirecek dış koşullarla karşılaştıysaydım durumu değiştirmek ve burada kalmak için bir çaba gösterirdim.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
29	Çalıştığım kuruma büyük bir bağlılık hissediyorum.	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]

ÖZGEÇMİŞ

1979 yılında Muş'un Varto ilçesinde doğdum. İlk, orta ve lise eğitimimi İzmir'de tamamladım 1997 yılında Ege Üniversitesi Tıbbi Laboratuvar bölümünü kazandım ve 1999 yılında mezun oldum. 2002 yılında Bursa SSK Çekirge Çocuk Hastanesinde göreve başladım. 2011 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi İşletme bölümünden mezun oldum. 2012 yılında T.C. Beykent Üniversitesi Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisansa başladım. Şu anda Manisa Merkez Efendi Hastanesinde Laborant olarak görevime devam etmekteyim.

Aday : **Barış KAMILOĞLU**