

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL GÜVEN ve İŞ DOYUMU
ARASINDAKİ İLİŞKİ: ÖZEL BİR HASTANE ÖRNEĞİ**

Özlem TAŞ

**SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Doç. Dr. İsmail AĞIRBAŞ**

2012 - ANKARA

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sağlık Kurumları Yönetimi Yüksek Lisans Programı
Çerçevesinde yürütölmüş olan bu çalışma, aşğıdaki jüri tarafından
Yüksek Lisans Tezi olarak Kabul Edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: -/-/2012

İÇİNDEKİLER

Kabul ve Onay	ii
İçindekiler	iii
Önsöz	vii
Simgeler Ve Kısaltmalar	viii
Şekiller	ix
Çizelgeler	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Örgütsel Bağlılık	3
1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi	4
1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci	8
1.1.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	11
1.1.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması	11
1.1.3.2. Kanter'ın Sınıflandırması	12
1.1.3.3. Mowday'ın Sınıflandırması	13
1.1.3.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması	15
1.1.3.6. Allen-Meyer'in Sınıflandırması	17
1.1.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	21
1.1.4.1. Davranışsal Yaklaşım	21
1.1.4.3. Çoklu Yaklaşım	22
1.1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	22
1.1.5.1. Kişisel Faktörler	22
1.1.5.1.1. Örgütsel Bağlılık ve Yaş	23
1.1.5.1.2. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet	24
1.1.5.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Medeni Durum	26
1.1.5.1.4. Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Düzeyi	26
1.1.5.1.5. Örgütsel Bağlılık ve Hizmet Süresi	27
1.1.5.2. Örgütsel Faktörler	28

1.1.5.2.1.	Örgütsel Bağlılık ve İşin Niteliği	28
1.1.5.2.2.	Örgütsel Bağlılık ve Yönetim Tarzı	28
1.1.5.2.3.	Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Ödüller	29
1.1.5.2.4.	Örgütsel Bağlılık ve Ücret Düzeyi	30
1.1.5.2.5.	Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven	30
1.1.5.3.	Örgüt Dışı Faktörler	32
1.1.5.3.1.	Profesyonellik	32
1.1.5.3.2.	Yeni İş Olanakları	33
1.1.6.	Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	33
1.1.6.1.	Düşük Örgütsel Bağlılık	35
1.1.6.2.	İlımlı Örgütsel Bağlılık	35
1.1.6.3.	Yüksek Örgütsel Bağlılık	36
1.2.	Örgütsel Güven	36
1.2.1.	Örgütsel Güven Tanımı ve Önemi	37
1.2.2.	Örgütsel Güven Modelleri	39
1.2.2.1.	Mishra Güven Modeli	39
1.2.2.2.	Bromiley ve Cummings Güven Modeli	41
1.2.2.3.	Schockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli	42
1.2.3.	Örgütsel Güvenin Sonuçları	43
1.3.	İş Doyumu	44
1.3.1.	İş Doyumunun Tanımı ve Önemi	45
1.3.2.	İş Doyumu İle İlgili Teori ve Yaklaşımlar	47
1.3.2.1.	İçerik Teorileri	47
1.3.2.1.1.	İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Maslow)	48
1.3.2.1.2.	Çift Faktör Teorisi (Herzberg)	49
1.3.2.1.3.	Var Olma (E), Beraber Olma (R) ve Gelişme Teorisi (G) (ERG teorisi-Alderfer)	50
1.3.2.1.4.	Başarma İhtiyacı Teorisi (Mc.Clelland)	51
1.3.2.2.	Süreç Teorileri	52
1.3.2.2.1.	Bekleyiş Teorisi (Vroom)	52
1.3.2.2.2.	Sonuçsal Şartlandırma Teorisi (Lawler ve Porter)	53
1.3.2.2.3.	Eşitlik Teorisi (Adams)	54

1.3.2.2.4.	Amaç Teorisi (Locke)	54
1.3.3.	İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	55
1.3.3.1.	Kişisel Faktörler	55
1.3.3.1.1.	İş Doyumu ve Yaş	55
1.3.3.1.2.	İş Doyumu ve Cinsiyet	56
1.3.3.1.3.	İş Doyumu ve Medeni Durum	57
1.3.3.1.4.	İş Doyumu ve Eğitim	57
1.3.3.1.5.	İş Doyumu ve Hizmet Süresi	58
1.3.3.2.	Örgütsel Faktörler	59
1.3.3.2.1.	İş Doyumu ve Ücret Düzeyi	59
1.3.3.2.2.	İş Doyumu ve Terfi	59
1.3.3.2.3.	İş Doyumu ve Yönetim	60
1.3.3.2.4.	İş Doyumu ve Örgütsel Ödüller	60
1.3.3.2.5.	İş Doyumu ve Çalışma Şartları	61
1.3.3.2.6.	İş Doyumu ve Çalışma Arkadaşları	61
1.3.3.2.7.	İş Doyumu ve İşin Niteliği	62
1.3.3.2.8.	İş Doyumu ve İletişim	63
1.3.4.	İş Doyumunun Sonuçları	63
1.3.4.1.	İş Doyumu Sağlandığında Ortaya Çıkan Sonuçlar	64
1.3.4.1.1.	Yüksek Moral Sağlanması	64
1.3.4.1.2.	Çalışanların İşlerine Bağlanması	64
1.3.4.1.2.3.	İşyerinde Bütünleşme Sağlanması	65
1.3.4.2.	İş Doyumu Sağlanmadığında Ortaya Çıkan Sonuçlar	65
1.3.4.2.1.	Bireysel Sonuçlar	65
1.3.4.2.2.	Örgütsel Sonuçlar	66
1.4.	Örgütsel Bağlılık,Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	67

2. GEREÇ VE YÖNTEM 70

2.1.	Hipotezler	70
2.2.	Yapıldığı Yer	82
2.3.	Evren ve Örneklem	82
2.4.	Sınırlılıklar	82

2.5.	Veri Toplama Aracı	83
2.6.	Verilerin Analizi	85
3.	BULGULAR	87
3.1.	Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Bulguları	87
3.2.	Araştırma Grubunun Temel Değişkenler Açısından İncelenmesi	89
3.3.	Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Özellikleri İle Araştırmanın Temel Değişkenlerine Yönelik Bulgular	105
3.4.	Araştırmanın Temel Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	144
4.	TARTIŞMA	158
5.	SONUÇ VE ÖNERİLER	182
5.1.	Sonuçlar	182
5.2.	Öneriler	183
ÖZET		186
SUMMARY		187
KAYNAKLAR		188
EKLER		210
Ek-1		210
Ek-2		217
ÖZGEÇMİŞ		218

ÖNSÖZ

Bu araştırmada örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyumu arasındaki ilişki konu edilmiştir. Araştırmanın birinci bölümünde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu kavramları açıklanmıştır. İkinci ve üçüncü bölümde araştırmanın metoduna ilişkin bilgiler ve araştırmada elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Son bölümde ise tartışma, sonuç ve öneriler yer almıştır.

Çalışmamın gerçekleşmesinde; yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmamın her aşamasında sabır, anlayış ve içten desteğini hissettiğim sayın danışman hocam Doç. Dr. İsmail AĞIRBAŞ'a, özellikle verdiği destek ve gösterdiği özveriyle yüksek lisans eğitimim süresince geç saatlere kadar beni bekleyen, bugünlere gelmemi sağlayan ,desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, anneciğim Selmaniye TAŞ ve babacığım Hüseyin TAŞ'a, yüksek lisans eğitimim boyunca bana destek olan ve yüreklendiren abilerim Özgür ve Özer TAŞ'a varlıkları ve yaptıkları için teşekkür ederim.

SİMGELER ve KISALTMALAR

F	Tek Yönlü Varyans Analizi
Min	Minumum
Max	Maximum
N	Sayı
Ort	Ortalama
r	Korelasyon Katsayısı
R	Belirleyicilik Katsayısı
SS.	Standart Sapma
p	Anlamlılık
t	Bağımsız Örneklem t Testi
%	Yüzde

ŞEKİLLER

Şekil 1.1.	Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı	14
Şekil 1.2.	Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı	15
Şekil 1.3.	Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli	20
Şekil 1.4.	Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	31
Şekil 1.5.	Schokoley Zalabak ve Ellis Örgütsel Güven Parametreleri	43
Şekil 1.6.	Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi	48

ÇİZELGELER

Çizelge 1.1.	Örgütsel Bağlılığa İlişkin Tanımlar	6
Çizelge 1.2.	Örgütsel Bağlılık Tanımlarında Kullanılan Kriterler ve Kullanımları	8
Çizelge 1.3.	Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci	9
Çizelge 1.4.	Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	34
Çizelge 1.5.	Mishra Güven Modeli Boyutları	39
Çizelge 1.6	İş Doyumuna İlişkin Tanımlar	46
Çizelge 3.1.	Araştırma Grubunun Kişisel ve Mesleki Özellikleri	87
Çizelge 3.2.	Hemşire Grubunun Kişisel ve Mesleki Özellikleri	88
Çizelge 3.3.	Hekim Grubunun Kişisel ve Mesleki Özellikleri	89
Çizelge 3.4.	Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	90
Çizelge 3.5.	Çalışanların Örgütsel Güven Düzeyleri	92
Çizelge 3.6.	Çalışanların İş Doyum Düzeyleri	93
Çizelge 3.7.	Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	95
Çizelge 3.8.	Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri	97
Çizelge 3.9.	Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri	98
Çizelge 3.10.	Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	100
Çizelge 3.12.	Hekimlerin İş Doyum Düzeyleri	103
Çizelge 3.13.	Çalışanların Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	106
Çizelge 3.14.	Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	108
Çizelge 3.15.	Çalışanların Medeni Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	110
Çizelge 3.16.	Çalışanların Öğrenim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	111
Çizelge 3.17.	Çalışanların Meslekteki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	114
Çizelge 3.18.	Çalışanların Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	117
Çizelge 3.19.	Çalışanların Mesleğe Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	119

Çizelge 3.20. Hemşirelerin Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	121
Çizelge 3.21. Hemşirelerin Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	123
Çizelge 3.22. Hemşirelerin Medeni Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	125
Çizelge 3.23. Hemşirelerin Öğrenim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	127
Çizelge 3.24. Hemşirelerin Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	129
Çizelge 3.25. Hemşirelerin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	132
Çizelge 3.26. Hekimlerin Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	134
Çizelge 3.27. Hekimlerin Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	136
Çizelge 3.28. Hekimlerin Medeni Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	137
Çizelge 3.29. Hekimlerin Öğrenim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	138
Çizelge 3.30. Hekimlerin Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	141
Çizelge 3.31. Hekimlerin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı	143
Çizelge 3.32. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumuna İlişkin Korelasyon Analizi	145
Çizelge 3.33. Örgütsel Güven ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Yöntemi ile İrdelenmesi	146
Çizelge 3.34. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Yöntemi ile İrdelenmesi	146
Çizelge 3.35. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güvenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Yöntemi ile İrdelenmesi	147

Çizelge 3.36. Araştırma Grubuna Yönelik Hipotezler	147
Çizelge 3.37. Hemşirelere Yönelik Hipotezler	151
Çizelge 3.38. Hekimlere Yönelik Hipotezler	154
Çizelge 3.39. Araştırmanın Temel Değişkenlerine Yönelik Hipotezler	157

1. GİRİŞ

Günümüzde küresel pazar koşullarında rekabet eden işletmeler, hızlı şekilde değişen dinamiklere uyum sağlayarak fırsatları yakalamaya çalışmaktadırlar. Bir işletmenin dış çevrede başarılı olabilmesi ve rakiplerinden farklılaşarak öne çıkabilmesi, öncelikle iç çevresindeki dinamikleri etkili bir şekilde yönetebilmesine bağlıdır. Bu noktada, işletmelerin iç çevresindeki en önemli değeri çalışanlarıdır (Eğinli, 2009: 35). Küreselleşmenin bir sonucu olarak örgütlerin rekabet üstünlüğü kazanabilmelerinde en etkin kaynak olarak kabul edilen “insan kaynağı”nın, örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilebilmesi için, örgütlerin çalışanlarının iş doyumlarını ve örgüte bağlılıklarını artırıcı faaliyetler içerisine girmeleri gerekmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 26; Lawler, 2003: 1). Örgütlerin rekabet üstünlüğü kazanabilmeleri ise ancak çalışanlarının örgüte olan bağlılıkları ile mümkün olacaktır. Bu bağlılığın oluşmasındaki en önemli unsur ise çalışanların örgütlerine duydukları güvendir (Taşkın ve Dilek, 2010: 38). Etkin ve verimli bir şekilde örgüt amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda insan kaynaklarının önemini kavrayan işletmelerin, artan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için, örgüt çalışanlarının örgüte bağlılıklarını, örgüte güvenlerini ve iş doyumlarını artırıcı faaliyetleri gerçekleştirmeleri gerekmektedir (Cihangiroğlu, 2011: 9; Lawler, 2003: 1).

Hizmet sektörünün en önemli alt dallarından biri olan sağlık sektörü emek yoğun bir alandır. Sağlık hizmetinin üretimi ve tüketiminde insan unsuru her zaman ön plandadır. Özellikle hastanelerin hammaddesi ve ürünü insandır. Hastaneler belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş, gelişmiş teknoloji kullanmalarına rağmen, insana dayalı emeğin yoğun olduğu örgütlerdir. Başka bir ifadeyle, hastanelerde faaliyetler, büyük ölçüde profesyonelleşmiş çalışan gruplarının ortak ve uyumlu çalışmalarıyla gerçekleştirilmektedir. Bir hastanenin başarılı olabilmesi, mevcut insan kaynaklarını amaçlar yönünde, istekli biçimde harekete geçirmesiyle mümkün olabilir. Zira amaç, yapı, üretim biçimi ve mülkiyeti ne olursa olsun; tüm örgütler, ne kadar gelişmiş teknolojiye sahip olursa olsunlar, bu teknolojiyi kullanan insan

kaynaklarını etkileyerek istekli biçimde harekete geçirmedikçe amaçlarını gerçekleştiremezler. İnsan kaynakları, tüm örgütlerin temel ve belirleyici girdisidir.

Diğer örgütler gibi hastaneler de amaçlarını mevcut olanaklarını harekete geçiren insan kaynakları aracılığıyla gerçekleştirirler. Hastane yöneticisinin bu farklı özelliklere sahip çalışanların davranışlarını hastanenin amaçları doğrultusunda yönetebilmesi oldukça karmaşık bir durumdur. Bu nedenledir ki; hastane yöneticileri, çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve iş doyumlarını arttıracak yöntemleri, örgüte güven duymalarını örgütlerinde bir politika olarak uygulamaya koymalıdır (Keklik, 2012: 74; Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005: 376; Karahan, 2008: 146).

Sağlık sektöründe hem hizmet anlayışında hem de müşteri kavramında hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Sağlık hizmetlerinin kalitesi ve müşteri memnuniyeti açısından çalışanların tutum ve davranışları önemli bir konu haline gelmiştir. Hastanelerde çalışanların etkili ve verimli bir hizmet verebilmeleri işlerinden doyum sağlamalarıyla mümkün olabilir. Sağlık hizmetlerinde, hizmet sürecinin vazgeçilmez unsuru olan çalışanın, işleriyle ilgili olumsuz tutumları ve işlerini ele alış biçimleri hizmeti alanların, hizmet aldığı sağlık kuruluşu ve sağlık hizmetleri hakkındaki tutumlarını çok olumsuz hale getirebilir. Bu nedenle hizmet alanların mutluluğunun hizmet sunanların mutluluğundan geçtiği yaklaşımının gözardı edilmemesi gereklidir. Sağlık insan gücü gereksiniminin arttığı ancak yeterli ve nitelikli çalışan bulmanın güçleştiği, bu nedenle çalışmak üzere elemanları kurumlara çekmede rekabetin hız kazandığı günümüzde, çalışanların kurumda kalmasının bir belirleyicisi olarak örgütsel bağlılık önem kazanmıştır (Duygulu ve Abaan, 2007:62). Değişim ve küreselleşmenin yoğun baskısı, örgütleri güven temelli örgütsel bağlılık yaratma sorunu ile yüz yüze getirmektedir. Örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeleri, güveni kurumsallaştıran bir örgütsel yapıya sahip olmalarını gerektirmektedir. Güven katsayısı yüksek örgütleri diğerleri karşısında üstün kılan temel özellik, bu örgütlerin işbirliği ve örgütlenme yeteneği bakımından daha donanımlı olmalarıdır (Demirel, 2008:179). Örgütsel güven yaratma ve geliştirme yeteneklerini iyi organize edebilen örgütler, çalışanların bilgi ve yeteneklerinden en yüksek getiriye elde etmekle kalmayacak, örgütsel bağlılık yaratma konusunda da

daha avantajlı olacaklardır. Yeni nesil örgütlerin temel sorunlarından birisi olan örgütsel bağlılık yaratma, güven temelli bir yapılanmayı zorunlu kılmaktadır.

Örgütsel bağlılık yaratma, güven ortamının varlığı ve sürekliliğine bağlı olarak sonuç doğuracaktır. Diğer bir ifade ile örgütsel bağlılık; çalışanların örgütün değerlerini benimsemesi, misyon ve vizyonuna bağlanması, takım ruhunu geliştirmesi, örgütte kalışlarının gönüllülük esasına dayanması gibi tutum ve davranışları ile yakından ilişkilidir (İnce ve Gül, 2005: 1).

Sağlık sektöründe, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri içselleştirmesi ve örgütle bütünleşmesi anlamına gelen örgütsel bağlılığın sağlanması; çalışanların yaptıkları işe, işyerlerine iyi duygular beslemesi anlamına gelen iş doyum düzeylerinin yükseltilmesi ve örgütsel güvenlerinin artırılması önemli bir faktör haline gelmiştir. Zira iş doyumunun,örgütsel bağlılığı ve güveni sağlanmış çalışanların müşteri memnuniyetine, hizmet kalitesine ve işletmenin başarısına katkı sağlayacağı ileri sürülmektedir (Gül ve ark., 2008: 7).

Bu çalışmanın konusu, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum kavramları ayrıntılı olarak incelenmektedir. İkinci bölümde gereç ve yöntem, üçüncü bölümde araştırmanın bulguları, dördüncü bölümde tartışma, beşinci bölümde sonuç ve öneriler yer almaktadır.

1.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütlerin varlıklarını sürdürmesi, çalışanların sahip oldukları bilgi ve becerileri işlerine yoğunlaştırmalarıyla yakından ilişkilidir. Ancak, çalışanların işlerini yapmak için gösterdikleri çaba ve sahip oldukları yetenek, örgütlerin varlıklarını sürdürmesi için tek başına yeterli değildir. Örgütlerin güçlenerek büyümesi, çalışanların örgüte güçlü duygular beslemesine bağlıdır. Bunun için, işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, işe ve çalışma alanına ilişkin olumlu tutumlara da sahip olmak gerekir.

Çalışanlar örgüte ilişkin ne derecede olumlu tutuma sahipse, kurumda o derece güçlenir. Bu açıdan örgütsel bağlılık örgütler için oldukça önemli bir kavramdır (Bolat ve Bolat, 2008: 76).

1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi

Örgüt, en kısa anlatımla, “ortak bir amaca ulaşmaya yönelik olarak çalışan insanların oluşturduğu bir topluluk” şeklinde tanımlanabilir. Bir başka açıdan örgüt, üretimde gerekli maddi ve maddi olmayan araçları, belli bir düzen içinde bir araya getirme faaliyetinin sonucunda ortaya çıkan yapı veya iskelettir (Bolat ve ark., 2008: 107). Bireylerce hissedilen en güçlü duygulardan biri olan bağlılık ise, aynı zamanda bir bireye, bir düşünceye, bir kuruma yada kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz bağlılığı ve yerine getirmek zorunluluğunda olduğumuz bir yükümlülük ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Çöl ve Ardic, 2008: 158).

Örgütsel bağlılık hem örgüt hem de çalışan açısından önem taşıyan bir kavramdır. Farklı birçok araştırmacı tarafından değişik yorumlar getirilen “örgütsel bağlılık” kavramı 1960’lı yıllarda çalışanların maddi nedenlerle örgüte duydukları bağlılık olarak görülürken, 1970’li yıllara gelindiğinde kavramın insanı ilgilendiren noktaları ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu süreç içerisinde kavramın farklı birçok disiplinden gelen bilim adamlarınca kendi bakış açıları doğrultusunda farklı yorumlar aldığı fark edilmiştir (Güçlü, 2006: 9). Örgütsel bağlılık kavramı ilk kez 1956 yılında Whyte tarafından ortaya atılmıştır. Kavram, daha sonra Allen ve Meyer, Porter, Mowday, Steers ve Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından ele alınmış ve detaylandırılmıştır. Morrow literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili yaklaşık yirmibeşin üzerinde farklı tanımı olduğunu belirtmiştir. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

- Grusky’e (1966) göre örgütsel bağlılık, üyenin ya da izleyicinin sistemin bütünüyle olan ilişkisinin doğasıdır.
- Hall ve diğerleri (1970) örgütsel bağlılığı “örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleri” olarak tanımlamıştır.

- Sheldon'a göre (1971) örgütsel bağlılık “ bireyin kimliğini örgüte iliştiiren, örgüte karşı takınılan bir tutum veya yöneliştir”.
- Steers (1977) örgütsel bağlılığın “bireyin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte özel ilgisinin göreceli büyüklüğü olarak tanımlanabileceğini“ belirtmiştir.
- Buchanan'a (1979) göre ise örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine, bireyin bu amaç ve değerlere ilişkin rolüne ve çıkara dayalı değerinden ayrı olarak, örgütün kendisine partizanca ve duygusal bağlanmadır (Oliver, 1990: 10 aktaran Gül, 2002: 38).
- Meyer ve Allene'göre (1990) örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik durumdur.

Aşağıdaki Çizelge 1.1. yıllara göre araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramı hakkında yaptıkları tanımlamalara açıklık getirmektedir.

Çizelge 1.1. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Tanımlar

YIL	YAZAR	TANIMI
1960	Becker	Kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır.
1966	Grusky	Üyenin ya da izleyicinin sistemin bütünüyle olan ilişkisinin doğasıdır.
1968	Kanter	Bireyin bir gruba duygusal bağlılığıdır.
1969	Rietzer ve Trice	Örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgudur.
1969	Brown	Bağlılık, üyelik kavramına ilişkin bazı hususları içerir; kişinin o andaki pozisyonunu yansıtır, başarı derecesi, çalışmaya güdülenme, o andaki katkı ve diğer ilgili çıktılarının hangi yönde olabileceğini öngörme ve güdüsel faktörlerin farklılaşan gereğini önerir.
1970	Hall vd.	Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleridir.
1971	Sheldon	Bireyin kişisel kimliğini örgüte bağlayan, örgüte yönelik tutum veya yönelimdir.
1972	Hrebiniak ve Alutto	Birey-örgüt etkileşiminin zaman içerisindeki yatırımlarının bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal bir olgudur.
1974	Buchanan	Bireyin kendi kişisel değerinden ayrı olarak örgütün değer ve hedefleri ile örgüt içindeki bireylerin bu değer ve hedeflerle ilişkili rollerine bağlılığıdır.
1974	Porter, Steers, Mowday ve Boulian	Bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu doğrultuda çaba sarf etmesi ve örgütte kalma arzusu duymasıdır.
1975	Dubin vd.	Bağlılık, örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütündür.
1977	Wiener ve Gechman	Bağlılık davranışı, örgüte bağlılık konusuna uygun biçimsel ve zorunlu beklentileri aşan, kabul görmüş sosyal davranışlardır.
1977	Marsh ve Mannari	Örgüte bağlı çalışanların, örgüt zaman içerisinde ne tip bir statü veya tatmin sağlarsa sağlasın, ahlaki olarak örgütte kalmasıdır.
1977	Steers	Örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır.
1977	Salancik	Eylemlerinden ve bu eylemler vasıtasıyla, kişinin inançlarından sorumlu olma durumudur.
1979	Mowday Steers ve Porter	Bireyin davranışları aracılığıyla faaliyetlerine ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması.
1982	Weiner	Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır.
1982	Mowday vd.	Bireyin belirli bir örgüt içinde kendini tanımlama ve bu örgüte katılım gücüdür.
1983	Rusbult ve Farrel	Kişinin tatmin edici olmasa bile bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir.
1982	Wiener	Örgütsel amaçlar ve çıkarlarla buluşmak üzere kabul edilen baskıların bütünüdür.

Çizelge 1.1. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Tanımlar (Devam)

YIL	YAZAR	TANIMI
1984	Biggart ve Hamilton	Sosyal örgüte ve örgütsel role gösterilen bağlılıktır.
1984	Fukami ve Larson	Kişinin örgüte ve örgütsel role gösterdiği bağlılıktır.
1986	Schwenk	Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapısını beğenme ve ona devam etme isteğidir.
1986	O'Reilly ve Chatman	Bireyin örgüte karşı psikolojik olarak bağlanmasıdır.
1989	Davis ve Newstrom	Çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır.
1990	Farnham ve Pimlott	Bağlılık daima gönüllü ve bireyseldir, zorlanılamaz, çalışanlara gönüllü olarak verildikten sonra ondan feragat edilemez.
1991	Meyer ve Allen	İşgörenlerin örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranıştır.
1993	Kundi ve Saleh	Bireysel veya alt gruplardan çok,örgütün çıkarlarına önem verme ve onları koruyacak şekilde davranma eğilimidir.
1993	Morris vd.	En geniş ifadeyle bağlılık, kişisel bağlılık ve sadakat fikrini ihtiva etmektedir.
1996	Leong vd	Kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür.
1996	Heshizer vd.	Örgütün amaç ve isteklerini karşılayacak şekilde davranılmasını sağlayan ve kişinin benimsediği normatif güçler bütünüdür.
1996	Thornhill vd	Bağlılık, öncelikle kişisel özelliklerin, kıdemin, başarı ihtiyacının, yetki ve sorumluluk ve profesyonellik duygusunun bütünüdür.
2000	McDonald ve Makin	Kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş bir psikolojik sözleşmedir. Psikolojik sözleşme ile bireylerin örgüte bağlılıkları arasında açık bir ilişki vardır.
2002	Herscovitch ve Meyer	Bir örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve amaçlarına ulaşmasında üstün bir çaba göstermedir.
2004	Çöl	Bir bireye, bir düşünceye, bir kuruma ya da bireyin kendisinden daha büyük gördüğü bir şeye karşı gösterdiği bağlılık ve yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüktür.

Kaynak: Çakar ve Ceylan (2005:52); Özdevecioğlu ve Aktaş, (2007:2) ;Doğan ve Kılıç, (2007:39); Koç, (2009:202) kaynakları derlenerek oluşturulmuştur.

Riechers ise daha önceki çalışmaları da baz alarak tanımları belli sınıflandırmalara tabi tutmuştur. Bu sınıflandırma Çizelge 1.2. gösterilmektedir (Reichers, 1985: 468).

Çizelge 1.2. Örgütsel Bağlılık Tanımlarında Kullanılan Kriterler ve Kullanımları

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMLANMASINDA KULLANILAN KRİTERLER	ARAŞTIRMACILAR VE BULGULAR
YATIRIMLAR	Bağlılık örgüt tarafından sunulan ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olup; örgütsel hizmet süresi ile paralellik arzeder. Bu yaklaşıma dayanan tanımlar; Becker (1960); Sheldon (1971); Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973); Farrel ve Rusbult (1981) tarafından yapılmıştır. Allen ve Meyer (1990)'in devamlılık bağlılığı da örgüte yapılan yatırımları (algılanan maliyet) esas almaktadır.
DAVRANIŞLAR VE ÖZELLİKLER	Bu kriterleri kullananlara göre örgütsel bağlılık, çalışanların isteyerek, açık ve geri dönülemez davranışları sonrasında tutumsal bağlılıkla sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlılığıdır şeklinde tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma dayanan tanımlar; Kiesler ve Sakumura (1966); Salancik (1977) ve O'Reilly ve Caldwell (1980); Schwenk (1986); O'Reilly ve Chatman (1986); Farnham ve Pimlot (1990); Heshizer, Martin ve Wiener (1991) tarafından kullanılmıştır.
ÇALIŞAN-ÖRGÜT AMAÇ UYGUNLUĞU	Çalışanlarla örgütün amaçlarının uygunluğunu hedef alan çalışmalarda ise örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel amaç, değer ve hedeflerle özdeşleşip, onlar adına çaba sarf ettiğindedir şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlama şekli; Hall, Schneider ve Nygren (1970); Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974); Stevens, Beyer ve Trice (1978); Bartol (1979); Morris ve Sherman (1981); Angle ve Perry (1981); Bateman ve Strasser (1984) ve Stumpf ve Harman (1984); Reichers (1985); Morris, Lydka ve O'Creavy (1993); McDonald ve Makin (2000) tarafından kullanılmıştır.

Kaynak: Reichers (1985:468)

1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci

Örgütsel bağlılığın tarihçesine bakıldığında, 1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğünü görmekteyiz. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmaların tarihleri, araştırmacıları ve konuları kronolojik sıraya göre Çizelge 1.3.'de verilmiştir.

Çizelge 1.3. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci

YIL	ARAŞTIRMACI	BULGULAR
1956	Whyte	Fazla örgüt bağımlısı kişinin tanımını yaptı ve örgüt için olabilecek zararları üzerine çalıştı.
1958	March ve Simon	Örgüte bağlılığın değişimsel modelini adapte ettiler.
1958	Morris ve Sherman	Yine örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar.
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için karışıklığın önemi buldu.
1961	Etzioni	Bağlılığın kategorizasyonlarını yapan ilk kişi oldu.
1964	Lodahl	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini buldu.
1964	Katz	İyi işleyen bir örgüt için örgüte bağlılığın önemini buldu.
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkilerini inceledi.
1967	Downs	Örgüte fazla bağlı kişileri "fanatik" olarak nitelendirdi ve örgüte olan zararlarını inceledi.
1968	Mintzer	Faydacı örgütlerin çalışanlarının bağlılıklarını düşürdüğünü buldu
1970	Patchen	Örgütle özdeşleşme kelimesini örgüte bağlılığı açıklamak için kullandı.
1970	Schein	Örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu buldu.
1970	Steers	Aynı şekilde örgüte bağlılığının, örgütsel verimliliğin önemli göstergelerinden birisi olduğunu buldu.
1971	Lee	Olumlu üst-ast ilişkisinin örgüte bağlılığı arttırdığını buldu.
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini belirtti.
1972	Herbiniak ve Alutto	Değişimsel bağlılık modelini adapte ettiler.
1972	Hall ve Shnider	Göreve bağlı olan değişim ve sorumluluğun örgüte bağlılığı artırdığını buldular.
1974	Buchanan	Örgüte bağlılığın tutumsal modelini adapte etti.
1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü.
1974	Modway,Porter&Dubin	Performans ve bağlılık ilişkisi üzerine çalıştılar.
1974	Herbiniac	Yaş, kıdem ve örgüt bağlılığı ilişkileri üzerine çalıştı.
1975	Dubin	Kişisel ilgilerin örgüte bağlılıkla ilişki içinde olduğunu buldu.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini belirtti.
1975	Steers	Örgüt bağlılığının, örgütsel verimliliğin göstergelerinden birisi olduğunu belirtti.
1976	Steers	Personel devri ve örgüt bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceledi.
1977	Steers	Örgüt bağlılığı üzerine bir model geliştirdi.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin sorumluluğu ve dolayısı ile örgüte bağlılığı düşürdüğünü buldu.
1977	Salancik	Örgütün değerleri hakkında çalışana bilgi veren iletişim sürecinin çalışanın örgüte bağlılığını artırdığını buldu
1977	Salancik ve Staw	Davranışsal bağlılık modelini ileri sürdüler.
1978	Salancik & Pfeffer	Örgüt tarafından çalışan üzerinde uygulanan kontrolün örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.

Çizelge 1.3. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci (Devam)

1978	Koch & Steers	Görevin içeriği, geri bildirim, sorumluluk ve otonominin örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldular.
1979	Mowday	Örgüt bağlılığına psikolojik yaklaşım adapte etti.
1979	Mowday & McDade	Çalışma başlamadan önceki bilginin örgüt bağlılığını belirlemedeki önemini belirttiler.
1979	Bartol	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgüt bağlılığı ile ilişki içinde olduğunu buldu.
1979	Gould	Örgütsel bütünleşme kelimesini örgüt bağlılığı anlamında kullandı.
1979	Morris & Koch	Rol çatışması rol belirsizliği ve ağır rol yükünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisi konusunda çalıştı.
1980	Morris & Steers	Eğitimin örgüt bağlılığı üzerindeki etkisi alanında çalıştılar.
1980	Morris & Steers	Örgüt büyüklüklerinin ve kontrol alanlarının örgüte bağlılıkla ilişki içinde bulunmadıklarını buldular.
1980	O'Reilly & Caldwell	Çalışmak için o örgütü seçmenin örgüte bağlılığı belirlemede önemli olduğunu buldular.
1980	Pfeffer & Lawler	Kariyerin başlangıcındaki iş alternatiflerinin varlığının önemini belirttiler.
1981	Korman	Bağlılık ve özel hayat ilişkilerini inceledi.
1981	Rowan	Örgüte fazla sadakatin zararları üzerinde durdu.
1981	Rhodes ve Steers	Algılanan ödeme eşitliği ve bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediler.
1981	Morris ve Sherman	Başarma ihtiyacı başarma duygusu ve yüksek derecedeki ihtiyaçların örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Angle & Perry	Yenilik ve yaratıcılık için yüksek derecede örgüte bağlı kişilerin önemli olduğunu belirttiler.
1981	Angle & Perry	Yaş-kıdem ilişkisinin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1981	Scholl	Beklentiler ve eşitlik durumlarında bağlılığın nasıl bağımsız olarak ortaya çıktığını tanımladılar.
1981	Morris & Sherman	Yaş ve kıdemin bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.
1982	Morris & Sherman	Örgüte bağlılığın psikolojik modelini adapte ettiler.
1983	Morrow	Bağlılığa ilişkin teorileri ve araştırmaları gözden geçirdi.
1983	Rusbult & Farrell	Örgüt bağlılığının yetki modelini geliştirdiler.
1984	Meyer ve Allen	Becker'ın Yan Bahis Kuramı'nı inceleyerek deneysel bir çalışma yapmışlardır
1986	O'Reilly ve Chatman	Örgütsel bağlılığın tanımında, örgütün amaçlarının ve değerlerinin içselleştirilmesini vurgulamışlardır.
1987	Decotiis ve Summers	Psikolojik yaklaşım üzerine temellendirilen bağlılık modelini geliştirmişlerdir
1990	Mathieu ve Zajac	Örgütsel bağlılık ve Performans ilişkisini araştırmışlardır. Örgütsel bağlılığa ilişkin meta analizi yapmıştır.
1990	Allen ve Meyer	Normatif bağlılık fikrini daha fazla geliştirerek, bağlılığın normatif baskıların özümsemesinden meydana geldiğini belirtmişlerdir.
2001	Lee vd	Güney Kore'de üçlü birleşenli örgütsel bağlılık modeline ilişkin uygulama yapmışlardır
2003	Henkin ve Marchiori	Güçlendirme (Empowerment) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

Çizelge 1.3. Örgütsel Bağlılığın Gelişim Süreci (Devam)

2003	Allen	Askeriyedeki örgütsel bağlılığı tespit etmeye yönelik bir araştırma yapmıştır
2003	Cheng ve Stockdale	Çin, Kanada ve Güney Kore’de çalışan işgörenlerin, duygusal, rasyonel ve normatif bağlılıkları arasındaki farkları araştırmışlardır.
2004	De Coninck ve Stillwell	Örgütsel adalet, ücret tatmini, rol çatışması gibi unsurların örgütsel bağlılık ile ilişkisini incelemişlerdir.
2004	Powell ve Meyer	Becker’in yan bahis kuramı ile duygusal bağlılık, rasyonel bağlılık ve ahlaksal bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır.
2005	Griffin ve Hepburn	Becker’in yan bahis kuramının duygusal örgütsel bağlılık ve devam bağlılığı ile ilişkisini incelemişlerdir.

Kaynak: Bilgen Hündür, <http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/911>, Kılıç (2008:58)

1.1.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çeşitli çalışmalar ve farklı tanımlamalar farklı sınıflandırmaları da beraberinde getirmiştir. Literatürde yer alan bazı önemli sınıflandırmalar bu bölümde açıklanmaktadır.

1.1.3.1. Etzioni’nin Sınıflandırması

Etzioni’ye göre, örgütün çalışanlar üzerindeki “otorite ve gücü”, örgütsel bağlılığın temel nedenidir. Etzioni örgütsel bağlılığa, bireylerin örgütün direktiflerine uyumu düşüncesine dayalı bir açıklama getirmiştir. Etzioni, örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yakınlaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte yakınlaşmaları açısından yabancılaştırıcı (negatif) bağlılık, hesapçı (nötr) bağlılık ve moral(pozitif) bağlılık olarak üç boyutta incelemektedir (Çakır, 2001: 35; Newton ve Shore, 1992: 277; Balay 2000: 19-20).

Yabancılaştırıcı (Negatif) Bağlılık: Bu bağlılık, bireyin örgüte karşı olumsuz yönelimini açıklamada kullanılmaktadır. Bu türde, bireyler psikolojik olarak örgüt içinde kalma isteği duymamalarına rağmen dış faktörler nedeniyle örgüt içerisinde kalmaya zorlanmaktadır. Örgüte karşılık olumsuz bir yönelimi temsil etmektedir. Bu

bağlılık, bireysel davranışın örgüt içinde sınırlandırıldığı takdirde ortaya çıkmaktadır. (Newton ve Shore, 1992: 277; Balay 2000: 19-20)

Hesapçı (Nötr) Bağlılık:(Bireyler, bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayabilirler. Birey örgütü terk etmenin yol açabileceği maliyetlere katlanıp katlanamayacağını hesaplaması söz konusudur. Ücretler ve faydalar yeterli ise birey örgüt içerisinde kalmaya devam eder. Örgüt ile çalışan arasındaki alışveriş ilişkisine dayanır. Çalışanlar, örgütsel yaptıkları katkının ve sağladıkları faydanın karşılığında almış olduklarının adil ve yeterli olduğunu algılamaları durumunda örgütte kalmaya devam etmeyi düşünmektedirler. (Newton ve Shore, 1992: 277; Balay, 2000: 19-20)

Moral (Pozitif) Bağlılık: En olumlu uçta yer alan bu bağlılıkta birey, kendini örgütüne adanmakta ve işini en değerli varoluş nedenlerinden biri olarak görüp, işine bağlılık göstermektedir. Örgütün amaç, değer ve normlarının içselleştirilmesine bağlı olarak örgütsel doğru olumlu ve yoğun bir yönelimi temsil etmektedir (Newton ve Shore, 1992: 277; Balay 2000: 19-20).

1.1.3.2. Kanter'ın Sınıflandırması

Kanter (1968), örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasını, örgütün çalışanlara yüklediği değişik davranış gerekliliklerine bağlamış; örgütsel bağlılığı, kişinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılayacak sosyal ilişkilerle kendi kişiliğini bütünleştirmesi şeklinde açıklamıştır (Kanter, 1968: 499). Kanter, örgütsel bağlılığı üç grupta sınıflandırmıştır. Bunlar, zorunlu bağlılık, yakın ilişki bağlılığı ve denetim bağlılığı olmaktadır (Kanter, 1968: 500).

Devama Yönelik Bağlılık: Örgütün devamlılığı için çalışanın örgütüne bağlı kalması olarak tanımlanmaktadır. Kişinin örgütteki rolüne bağlı olup, bilişsel yönelimleri içermektedir. Bilişsel yönelim, nesneleri inceleyerek herhangi bir duygusal veya normatif değerlendirmeye tabi tutmaksızın onlara olumlu veya

olumsuz değerler biçmektir. Sosyal bir sisteme bilişsel olarak bir değer biçilebilmesi için sistemin ödüllendirici olarak algılanması gerekir. Kişi sistemden ayrılmanın maliyetinin sistemde kalmanın maliyetinden yüksek olacağını, yani sistemde kalmanın karlı olduğunu düşünerek üyeliğini sürdürmek zorunda kalır (Kanter, 1968, 504).

Kenetlenme Bağlılığı: Kenetlenme bağlılığına birleşmede denilmektedir. Kenetlenme bağlılığı kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağlılığıdır. Kenetlenme bağlılığı gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımları içerir. Grubun her üyesiyle ilgilenmek ilişkide bulunmak ve gruba ait olduğunu hissetmek kişiye duygusal açıdan bir tatmin sağlayacaktır. Elde edilen bu tatmin kişiyi örgütüne bağlayacaktır (Gül, 2002: 42).

Kontrol Bağlılığı: Kişinin örgütün normlarına bağlı olması durumudur. Bu bağlılığa göre birey, örgütün kendisinden beklediği davranışları ve kuralları gerek ahlaki açıdan, gerekse kendi sahip olduğu değerler açısından uygun görmesi durumunda örgütün isteklerini yerine getirir (Kanter, 1968, 501; İnce ve Gül, 2005: 32)

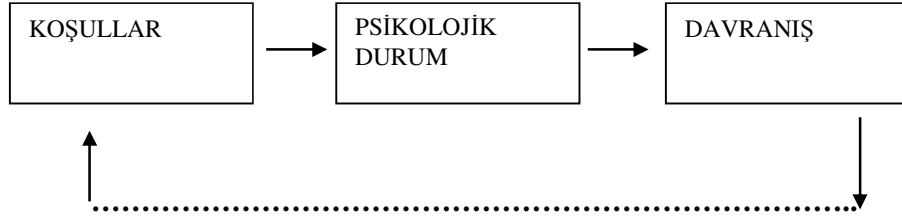
Kanter'e göre bu üç bağlılık şekli birbirleriyle ilişki içindedirler. Örgütler çalışanlarının bağlılıklarını sağlamak için her üç yaklaşımı da bir arada kullanmalıdırlar (Gül, 2002: 43).

1.1.3.3. Mowday'ın Sınıflandırması

Yapılan sınıflandırma ile tutum olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık ayırımı yapılmıştır. Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirmektedir. Davranışsal bağlılık ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır. Yapılan çalışmalarda da her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü (dairese) bir ilişkinin olduğu ileri sürülmüştür. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu

davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirmektedir (Bayram, 2006: 132; Reichers, 1985: 468).

Tutumsal Bağlılık: Bu yaklaşıma göre bağlılık, çalışanın çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve çalışanı örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle bağlılık, çalışanın örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür. Şekil 1.1.'de örgütsel bağlılıkta tutumsal bakış açısı gösterilmektedir. Şekil 1.1'deki düz çizgiler bağlılığın neden sonuç ilişkisini gösterirken; kesikli çizgiler, bağlılığı sürekli hale getiren tamamlayıcı nitelikteki değişkenleri göstermektedir. Çalışanın içinde bulunduğu koşullar, psikolojik durumunu etkilemekte ve buda çalışan davranışının sürekli hale gelmesine yol açmaktadır. Sonuçta çalışan örgütte bağlılık duymaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 40-41).



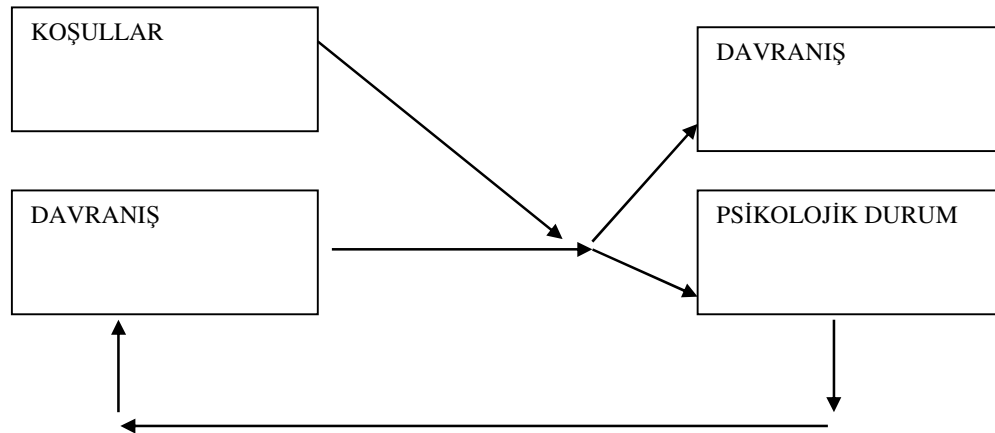
Şekil 1.1. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı (Doğan ve Kılıç, 2007: 41)

Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir (Bayram, 2006: 129).

Davranışsal Bağlılık: Davranışsal bağlılık, sosyo-psikolojik perspektif temeline dayanmaktadır. Çalışanın geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık, çalışanın belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla

ilgili bir kavramdır. Davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır (Çöl, 2004: 2).

Şekil 1.2’de görüleceği üzere, çalışanın davranışları, bazı koşullar nedeniyle sürekli hale gelmekte ve psikolojik bakımdan çalışanı örgüte bağımlı hale getirmektedir. Çalışanın içinde bulunduğu bu psikolojik durum geri besleme etkisi yaratarak çalışanın örgüte bağlılığını güçlendirmektedir. Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok, çalışanın davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin; çalışan bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 41-42).



Şekil 1.2. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı (Doğan ve Kılıç, 2007: 41-42)

1.1.3.4. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele almışlardır. Bu iki araştırmacıya göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme bağlılığıdır

(O'Reilly ve Chatman, 1986: 492-493; Newton ve Shore, 1992: 277; Balay, 2000:22-23).

Uyum Bağlılığı: Örgütsel bağlılığın ilk boyutunu oluşturan uyum boyutunda temel amaç, belirli dış ödüllere kavuşmaktır. Üyelerin bağlılık göstermelerinin ve bu amaçla sergiledikleri tutum ve davranışların temel gayesi belli ödülleri elde etme ve belli cezaları bertaraf etmektir. Kısaca ifade etmek gerekirse uyum, rıza gösterme veya içsel ve belirli ödüllere sarılmayı içermektedir. O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırmasına benzer bir sınıflandırma yapan Balcı'ya göre uyum, örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Uyumda bireyin bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492-493, Balcı, 2003: 28-29; Gül, 2002: 43; Balay, 2000: 22-23).

Özdeşleşme Bağlılığı: Bağlılığın ikinci aşamasıdır. Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Özdeşleşmede birey kendini ifade edebilme imkânı yaratıldığı ve insanlarla kurduğu ilişkilerin sürdürülme olanağı tanındığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır. Örgütle özdeşleşmiş çalışanın, gönül gücü ve işten doyumunu yüksek, buna karşılık görevi ile ilgili belirsizliğe karşı hoşgörüsü düşüktür. Örgütle özdeşleşen çalışan örgütün başarısını kendi başarısı, başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak benimser. Özdeşleşme, ussal olmaktan çok duygusaldır. Çalışan başlangıçta gereksinimleri karşılandığı, işten doyumunu sağlandığı, içten güdülendiği için örgütüne bağlıken, giderek bu nedenler ortadan kalktığında da bağlılığını sürdürüyorsa bu bağlılık, bağımlılığa ve özdeşleşmeye dönüşür (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492-493 Bayram, 2004: 130-131; Doğan ve Kılıç, 2007: 43).

İçselleştirme Bağlılığı: Bağlılığın son aşamasıdır. Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. İçselleştirmede bireyin, örgütün değer ve normlarını,

kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireylerin, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492-493; Bayram, 2004: 131; Doğan ve Kılıç, 2007: 43).

1.1.3.6. Allen-Meyer'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın üç ana öğeye dayandığını ileri sürmektedirler. Bunlar, duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif (normative) bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990: 2-5; Meyer ve Allen, 1991: 67, Meyer ve ark., 2002: 21-24). Bu sınıflandırma tarzı, günümüzde de geçerliliğini korumakta ve bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda temel alınmaktadır. Aşağıda duygusal, devam ve normatif bağlılık ayrıntılı olarak incelenmektedir.

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini kapsamaktadır. Güçlü bir duygusal bağlılıkla örgütte kalan çalışanlar, buna gereksinim duyduklarından değil, daha çok bunu kendileri istediği için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Meyer ve Allen, 1991: 67). Allen ve Meyer duygusal bağlılık faktörlerini aşağıdaki gibi sıralamışlardır:

İşin Cazibesi: Örgütte çalışana verilen işlerin genellikle cazibeli ve heyecan verici olması,

Rol Açıklığı: Örgütün çalışandan ne beklediğini açıkça belirtmesi,

Amaç Açıklığı: Çalışanın, örgütte yaptığı görevleri ne amaçla yaptığı konusunda açık bir anlayışa sahip olması,

Amaç Güçlüğü: Çalışandan iş gereklerini yerine getirmesinin özellikle talep edilmesi,

Önerilere Açıklık: Üst yönetimin, örgütteki diğer çalışanlardan gelen fikirleri dikkate alması,

İşgörenler Arasında Uyum: Örgütteki çalışanlar arasında yakın ve içten ilişkilerin olması,

Örgütsel Güvenirlik: Çalışanların, örgütün söz verdiği her şeyi yapacağına gönülden inanması,

Eşitlik: Örgütteki çalışanların tamamının eşit bir şekilde hak ettiğine sahip olması,

Bireye Önem: Çalışanlar tarafından yapılan işin örgütün amaçlarına önemli katkılar yaptığı yönündeki duyguların gelişmesini teşvik etmek,

Geri besleme: Çalışanlara performansları konusunda sürekli bilgi vermek,

Katılım: Çalışanların kendi iş yükü ve performans standartlarıyla ilgili kararlara katılımını sağlamak.(Allen ve Meyer, 1990: 17-18)

Devam Bağlılığı: Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetlerini göz önünde bulundurmakla ilgilidir. Çalışanların örgüte bağlılık duymalarının ve örgütte kalmak istemelerinin temel nedeni, örgütte kalmaya ihtiyaç duymalarıdır (Meyer ve Allen, 1991: 67).Allen ve Meyer tarafından yapılan araştırmada, devam bağlılığı faktörleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

Yetenekler: Çalışanın halen görev yaptığı örgütte kazandığı yetenek/ deneyimlerin ne kadarının farklı örgütlerde de ona yarar sağlayabileceği ve bu yetenek/deneyimlerin ne kadarını farklı örgütlere transfer edebileceği endişesi,

Eğitim: Çalışanın sahip olduğu biçimsel eğitimin, mevcut örgüt ve benzerleri dışında ona pek yarar sağlamayacağı düşüncesi,

Yer Değiştirmek: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda, farklı bir yerleşim yerine taşınmayı istememesi,

Bireysel Yatırım: Çalışanın zaman ve çabasının büyük bir bölümünü görev yaptığı örgütte harcamış olması nedeniyle kendine yatırım yaptığını düşünmesi,

Emeklilik Primi: Çalışanın mevcut örgütte kalması durumunda alabileceği emeklilik primini, örgütten ayrılması durumunda kaybedebileceği düşüncesi,

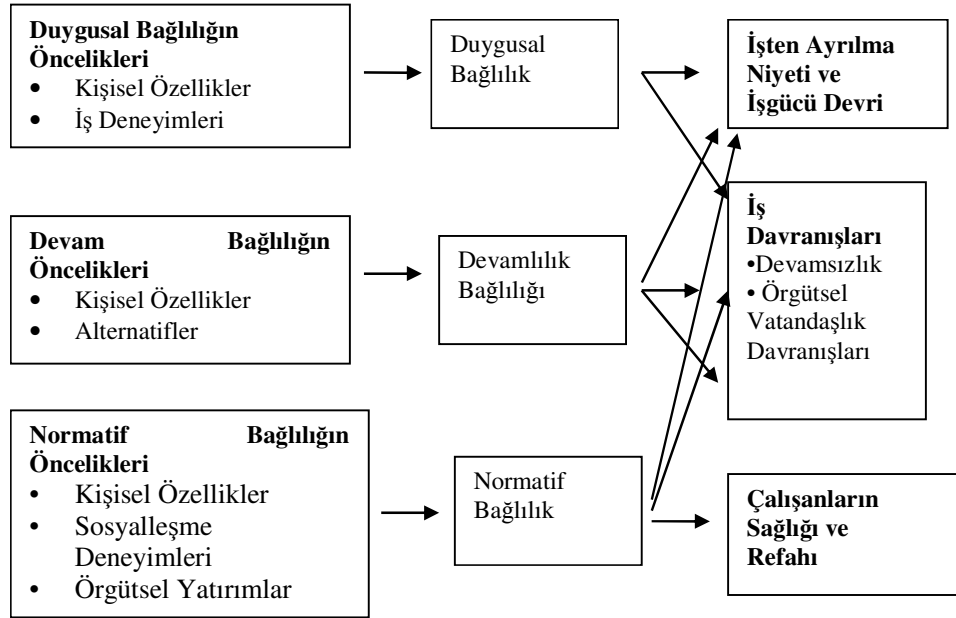
Toplum: Çalışanın yaşadığı yerleşim biriminde uzun yıllardır ikamet etmesi ve yaşı,

Seçenekler: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu işin bir benzerini veya daha iyisini bir başka yerde bulmada güçlük çekebileceği düşüncesi. (Allen ve Meyer, 1990: 18)

Normatif Bağlılık: 1984'te Meyer ve Allen, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalara dayanarak “duygusal” ve “süreklilik” bağlılığı olarak iki boyutlu olarak kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. 1990'da “normatif bağlılık” olarak adlandırılan üçüncü bir unsur ilave etmişlerdir (Meyer ve Allen 1984: 372).

Normatif bağlılık, çalışanın hem örgüte girişi öncesindeki (ailevi ve kültürel sosyalleşme) hem de örgütte geçirdiği süre içerisindeki (örgütsel sosyalleşme) yaşantılarının bir sonucu olarak örgütte kalma konusunda hissettiği normatif baskılardan etkilenmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 4).

Normatif bağlılık ayrıca, örgütün çalışana yaptığı yatırımlar ve harcamalar sonucu (bireysel gelişim programları ile ilgili ödemeler, staj veya işe alım öncesinde verilen eğitim bursları ve diğer karşılıksız ödemeler), çalışanın kendisini örgüte karşı borçlu olarak hissetmesini sağlamaktadır. Bu durum çalışanı örgütte kalma konusunda zorlamakta ve çalışanı normatif olarak örgüte bağlamaktadır. Bu tarz bir bağlılık düşüncesi ancak çalışanın örgüte olan borcunu ödemesiyle son bulabilecektir (Meyer ve Allen, 1991: 72).



Şekil 1.3. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer ve ark., 2002: 22)

Duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın ortak yönü, kişi ile örgüt arasında örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağın oluşmasına sebep olmasıdır. Ancak bu bağın niteliği anılan bağlılık türlerine göre değişik olmaktadır. Duygusal bağlılık, kişiler istedikleri için, devamlılık bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise, ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3; Meyer ve Allen, 1991: 61-89).

1.1.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılığın tanımlanmasında olduğu gibi; örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında da farklı yaklaşımlar ileri sürülmektedir. Örgütsel davranışçıların tutumsal bağlılık üzerinde, sosyal psikologların da davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşması sonucu; araştırmacılar genel olarak örgütsel bağlılığın tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrini öne sürmektedirler. Diğer bir deyişle; çalışanlar tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bunun dışında çalışanların örgütün bütününe aynı düzeyde bağlılık duymaktan çok örgütteki farklı değerlere farklı düzeyde bağlılık hissedileceği fikriyle çoklu bağlılık yaklaşımı geliştirilmiştir (Balay, 2000: 24-26).

1.1.4.1. Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşım, sosyo-psikolojik perspektif temeline dayanmaktadır. Davranışsal yaklaşım, bireylerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık, bireylerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır. Davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır. Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin, birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Gül, 2002: 47-48).

1.1.4.2. Tutumsal Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre bağlılık bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle bağlılık, bireyin

örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür. Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir (Gül, 2002: 47).

1.1.4.3. Çoklu Yaklaşım

Çoklu bağlılık ise tutumsal bağlılığın biraz daha genişlemesiyle ortaya çıkmıştır Reichers (1985) ‘Kişilerin bağlılık duydukları şey nedir?’ sorunun tek başına örgütsel amaçlar ve değerler karşılığıyla cevaplanamayacağını” belirtmiş ve bunun için öncelikle belirli grupların tanımlanarak bu grupların çoklu bağlılık odakları olarak kullanılması gerektiğini söylemiştir. Önceki örgütsel bağlılık sınıflandırmalarında genel olarak bağlılığı örgütün bütününe duyulduğu savunulurken, çoklu bağlılıkta örgüt içindeki farklı ögelere farklı derecelerde bağlılık duyulduğu kabul edilmektedir (Balay, 2000: 38).

1.1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığın artmasına ya da azalmasına neden olan faktörlerin bilinmesi, bağlılığı etkileyebilmek açısından önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç başlık altında toplanabilir.

1.1.5.1. Kişisel Faktörler

Farklı kişisel özellikler, örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar doğurmaktadır. Örnek vermek gerekirse; yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik farklılıklar ile eğitim ve hizmet süresi gibi faktörler; örgütten elde edilecek ayrıcalıklarla örgütsel gücün göstergesi niteliğindedir ve bu ayrıcalıkların derecesi de örgütsel bağlılıkta farklılıklara neden olmaktadır. Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığı etkileyen

kişisel faktörler olarak; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve hizmet süresi unsurları üzerinde yoğunlaşmakta; bu nedenle tezde bu faktörler ele alınmaktadır (Berman, 1992: 379 aktaran Keleş, 2006: 55; Kılıç, 2008: 88).

1.1.5.1.1. Örgütsel Bağlılık ve Yaş

Yaş değişkenini ele alan pek çok araştırmada, yaş arttıkça bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Çalışanın yaşının ilerlemesi, aynı zamanda çalıştığı örgütteki yatırımlarının da (terfi etme, ücret artışı, hak edilen tazminat vb.) artması anlamına gelmektedir. Bu durum diğer örgütlerin ve iş alternatiflerinin çekiciliğini azaltmaktadır. Öte yandan örgütte fazla miktarda yatırıma sahip olmayan genç çalışanların, yaşlı çalışanlara kıyasla örgütlerine daha az bağlılık gösterdikleri ortaya konulmuştur (Çöl ve Gül, 2005: 295).

Araştırmada yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığına dair bulgular elde eden Angle ve Perry (1981), çalışanların yaşı ilerledikçe alternatif ya da farklı eğitim alma imkanlarının azaldığı, bunun sonucunda da çalışanların, üyesi bulundukları örgüte bağlılıklarının arttığı yorumunu yapmışlardır. Allen ve Meyer (1993) yaş ile bağlılık arasındaki ilişkiyi üç farklı örgütsel bağlılık boyutunu ele alarak incelemiştir. Buna göre, duygusal bağlılık çalışanın yaşıyla birlikte artış göstermekte; devam bağlılığında çalışanın yaşının etkisi olmadığı gözlemlenmektedir (Keleş, 2006: 55).

Hrebiniak ve Alutto (1972), mesleklerine yatırım yapmamış daha genç çalışanların, mesleki başarıları gelişmiş olan daha yaşlı çalışanlar kadar örgütlerine bağlılık duymadıklarına; Blau ve Lunz(1998), meslekleri ne olursa olsun daha genç ve daha az doyumlu çalışanların, daha yüksek düzeyde iş bırakma eğiliminde olduklarına; Maris ve Sherman ise, daha ileri yaşta az eğitim almış ve daha yüksek düzeyde yeterlilik duygusu içinde olan çalışanların daha üst düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerine değinmişlerdir (Balay, 2000: 56).

Boon ve Arumugan, araştırmalarında yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir (Boon ve Arumugan, 2006: 110).

Luthans ve arkadaşları yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu ileri sürmektedirler. Çalışanın yaşının ilerlemesi, aynı zamanda çalıştığı örgütteki yatırımlarının da (terfi etme, ücret artısı, hak edilen tazminat vb.) artması anlamına gelmektedir. Bu durum diğer örgütlerin ve iş alternatiflerinin çekiciliğini azaltmaktadır. Dolayısıyla çalışanın kendini gerçekleştirdiğini düşündüğü yere olan bağlılığını artırmaktadır (Luthans ve ark, 1987: 221).

Ülkemizde Taylor Nelson Sofres Araştırma ve Danışmanlık Merkezinin 2002 yılında 19.840 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada ise, yüksek yaş gruplarının çalıştıkları şirkete daha bağlı kaldıkları ortaya çıkarılmıştır. Örneğin 18-24 yaş şirkete bağlılık yüzde 49 düzeyinde iken 50 yaş ve üzeri kesimde şirkete bağlılık düzeyi yüzde 57 olarak değişmektedir (Szer, 2003). zkaya ve diğerlerinin, yöneticilerin örgütsel bağlılık derecelerinin belirlenmesine yönelik yaptıkları araştırmada, örgütsel bağlılık ile yaş grupları arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Daha genç olan çalışanların, orta yaş grubunda çalışanlara göre, örgütlerine daha az bağlı kaldıkları ortaya çıkarılmış; 41-50 yaş grubunda olanların örgütlerine devamlılık bağlılığı ile bağlı oldukları tespit edilmiştir. (zkaya ve ark, 2006: 94).

1.1.5.1.2. Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet

Kadının geleneksel olarak ev işleri, ocuk bakımı gibi aile iine dönük işlevleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesi, kadın ve erkek arasında yüzyıllardır süren bir toplumsal rol dağılımına sebep olmuştur (Tınar, 1997: 114). Geçen yüzyıl içerisinde kadınların çalışma yaşamındaki yeri her geçen gün artmaktadır. Eğitim düzeylerinin belirgin derecede yükselmesi, geleneksel düşüncelerin değişmeye başlaması kadınların toplumdaki rolünü farklılaştırmaktadır. Dolayısıyla önceden yapılan çalışmaların çoğu erkek

Çalışanlar zerine yoğunlaşmaktayken kadın çalışanların iş hayatında sayısının artması ile bu konudaki araştırmalarda çeşitlenmektedir. Kadınların ve erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili araştırmaların sonuçları farklılık göstermektedir. Bazı araştırmalarda erkek çalışanların bazılarında ise kadın çalışanları örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu iddia edilmektedir. Bazı çalışmalarda ise örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.(İnce ve Gl, 2005: 61-62).

Farklı zaman ve yerlerde yapılan bazı araştırmalarda (Fry ve Grenfeld, 1980; Cromie, 1981; Bruning ve Snyder, 1983; Ellemers vd., 2004; Kennedy ve Anderson, 2005) cinsiyete göre örgütsel bağlılığın değişmediği belirtilmektedir. Diğer taraftan, bazı araştırmalarda (Hrebiniak ve Alutto, 1972; Angle ve Perry, 1981; Scandura ve Lankau, 1997) bayanların örgütsel bağlılığının baylara göre daha yüksek olduğu vurgulanırken, bazı araştırmalarda (Chusmir, 1982; Graddick ve Farr, 1983; Aven vd., 1993; Yalçın ve İplik, 2005) ise, bayanların örgütsel bağlılığının baylara göre daha düşük düzeyde olduğu belirtilmiştir (Kılıç, 2008:76).

Bayların rgtsel bağlılığının bayanlardan daha yüksek çıkmasının nedeni olarak ise, bayların genellikle bayanlara göre daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalışması gösterilmiştir.

rs ve ark., (2003) hekimler ile hemşirelerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerini değerlendirmeye yönelik yaptıkları araştırmalarında katılımcıların örgütsel bağlılığa ilişkin algılamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık taşımadığını ifade etmişlerdir. Buna göre, örgütlerin hem bay hem de bayan çalışanlara eşit olanaklar sunması nedeniyle örgütsel bağlılık düzeyinin değişmediği ifade edilmiştir.

Konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği konusunda net bir görüş bildirmek güçleşmektedir. Bunun nedeni ise, yapılan araştırmalar neticesinde farklı sonuçlar elde edilmesidir.

1.1.5.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Medeni Durum

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırma yapılmıştır. Olası tartışmalardan biri, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir. Bununla beraber, medeni hal ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda henüz hiçbir teorinin bir sonuca ulaşamadığı düşüncesi yaygın olarak kabul görmektedir (Özkaya ve ark 2006: 80).

Özkaya ve diğerlerinin araştırmasında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Özkaya ve ark., 2006: 88).

1.1.5.1.4. Örgütsel Bağlılık ve Eğitim Düzeyi

Örgütsel bağlılık ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkilerin karmaşık olduğu görülmektedir. Bazı araştırmalara göre, eğitim ve bilgi düzeyi yükseldikçe kişisel üstünlük kullanma, sorumluluk alma, daha bağımsız karar verme ve uygulama olanağı artmaktadır. Bu durum, çalışanların monotonluk ve bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırarak işi benimsemelerine yardım etmekte, ortaya çıkan rahatsızlık ve devamsızlıkları azaltmaktadır. Örgütsel bağlılıkla eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi destekleyici yönde sonuçların elde edildiği araştırmaların yanı sıra, bazı araştırmacıları, söz konusu ilişkinin yeterince güçlü olmadığına ilişkin bulgular elde etmişlerdir. Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ileri süren araştırmalara göre; eğitim düzeyi arttıkça örgüte olan bağlılık azalmaktadır. Bunun nedeni ise, eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte kişinin iş hayatından beklentilerinin de yükselmesi olarak ifade edilmektedir. (Yalçın ve İplik, 2005: 400; Özkaya ve ark, 2006: 80; İnce ve Gül, 2005: 27)

Yalçın ve İplik (2005) tarafından beş yıldızlı otellerdeki çalışanların demografik faktörleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmada, otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile eğitim düzeyleri

arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Mathiue ve Zajac (1990) tarafından yapılan araştırmada ise, eğitim seviyesi ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ifade edilmiştir (Yalçın ve İplik, 2005: 409).

Yang'ın yapmış olduğu araştırmada, eğitim seviyesi yüksek olanların duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Yang, 2005: 116). Özkaya ve diğerlerinin araştırmasında, lise mezunu olan çalışanların; gerek yüksek okul/fakülte, gerekse yüksek lisans yaptığını söyleyen çalışanlara göre, örgütlerine daha fazla devamlılık bağlılığı içinde bulunduğunu tespit etmişlerdir. Normatif bağlılık gösterdikleri tespit edilen lise mezunu çalışanların, üniversite mezunlarına ve yüksek lisans yapanlara oranla, kurumlarına daha fazla normatif bağlılık içinde bağlı oldukları da belirtilmiştir (Özkaya ve ark., 2006: 87).

1.1.5.1.5. Örgütsel Bağlılık ve Hizmet Süresi

Örgütte çalışılan görev süresi ve kıdem, örgütsel bağlılık için önemli göstergelerden bir tanesidir. Örgütte çalışılan süre arttıkça, çalışanın örgüte yatırımları yükselmektedir ve elde ettiği yatırımları kaybetmemek için örgütte kalmak daha cazip hale gelmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve kıdem arasında pozitif ilişki olduğu ifade edilmektedir (Çöl ve Gül, 2000: 296, İnce ve Gül, 2005: 66-67). Örgütte geçen uzun yıllar sonucu elde edilen statü, ulaşılan pozisyon, aylıklar, tatil imkanları, saygı gibi unsurların çalışanın bağlılığı ve kıdemi arasında olumlu sonuçlar ortaya koyduğu gözlemlenmektedir (Özkaya ve ark, 2006: 80). Örgütte çalışılan toplam süre ile birlikte herhangi bir pozisyonda çalışılan süre ve örgütsel bağlılık arasında da bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Buna göre kıdem ile örgütsel bağlılık arasında doğru, aynı pozisyonda geçirilen yıl sayısı ve bağlılık arasında ters ilişki olduğu ifade edilmektedir. Çünkü birey aynı pozisyonda geçireceği süre içerisinde daha yüksek ve iyi pozisyonda devam edebilme şansını elde edememektedir ve bu durum çalışanın tutumunu değiştirmektedir. Sonuç olarak, aynı pozisyonda geçen süre bağlılık açısından ters yönlü olacaktır (Yalçın ve İplik, 2007: 489).

1.1.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler çalışma hayatına ve örgüte ilişkin değerleri ve kavramları içermektedir. Örgütsel bağlılık ile örgütsel faktörler arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt içi faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, rol belirsizliği ve çatışması, karar alma sürecine katılma, örgütsel ödüller, ücret düzeyi, takım çalışması, örgütsel yapı, örgütsel destek, örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel adalet ve örgütsel güven olarak şekillenmektedir (Balay, 2000: 61). Tezde bu faktörlerden işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, örgütsel ödüller, ücret düzeyi ve örgütsel güven başlıklarına yer verilecektir.

1.1.5.2.1. Örgütsel Bağlılık ve İşin Niteliği

Birey için işin kapsamı ve niteliği önemli bir kavramdır. Bireyin yaptığı iş hakkında bilgi sahibi olması, görev ve sorumluluklarını bilmesi, işin gerekleri hakkında yetkin olması hem birey hem de örgüt açısından temel teşkil eden bir konudur. İşin niteliğinin örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi, yapılan araştırmalarda güçlü bulunmaktadır. Birey için işin önemi, kendisine verilen yetki ve sorumluluklarının artması diğer bir ifadeyle yetke sahibi olması örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir. Yapılan işin birey için anlamlılık kazanması bağlılığını arttırırken, dış çevresinde de yaptığı işin öneminin farkına varılması bireyin yaşamında örgüte yönelik eşgüdümlü olarak sadakatinin artacağı ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 71).

1.1.5.2.2. Örgütsel Bağlılık ve Yönetim Tarzı

Esnek ve katılımcı yönetim tarzına geçiş, geleneksel yönetim tarzının çalışanların ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığı ve örgütleri kısıtlayan ve zora sokan bir şekil olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla, yeni yönetim ve liderlik tarzının

üyelerin kararına önem veren, onların becerilerini ortaya çıkaran bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği tartışılmaktadır (Zaman, 2000: 21).

Liderliğin yönetim içindeki yeri oldukça önemlidir. Çünkü yöneticilerin astlarını yönlendirmeleri ve amaçların gerçekleştirilmesindeki etkileri, onların liderlik vasıflarının önemli ve ayrılmaz parçasıdır. Dolayısıyla yönetim üzerine çalışan birçok araştırmacı ve uzman liderliği yönetimin en önemli unsuru olarak görmekte ve bu iki unsuru birbirinin içine geçmiş kavramlar olarak vurgulanmaktadır. Örgütlemeye planların gerçekleştirilmesi için gerekli kaynaklar bir araya getirilerek işbölümü yapılmaktadır. Liderlik sürecinde yönetici astlarının örgüte bağlılığını artırmaya çalışmakta ve astların önceden belirlenen örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için yeteneklerini kullanabilecek bir ortam yaratmaktadır (Karahana, 2008: 149).

1.1.5.2.3. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Ödüller

Ödüller, başarılı performans sergileyen bir çalışana "teşekkür" mesajını iletmenin iyi bir yoludur. Ödül programlarının amacı çalışana "sana değer veriyoruz", "yaptığın işi takdir ediyoruz" mesajını vermektedir (Barutçugil, 2004: 450).

Tüm çalışanların aynı şekilde tanınmaktan ya da aynı tarz ödüllerden hoşlandığı ve bunları istediği düşünülemez. Bu tarz bir düşünce insanları yönetmede ciddi bir hata olarak değerlendirilebilir. Ancak bireysel farklılıklar ne olursa olsun, tüm çalışanlar örgüt için ne kadar değerli olduklarının yaptıkları işin ne kadar önemli olduğunu ve ne kadar büyük bir iş başardıklarının yöneticilerinden duymak isterler. Yetenekli çalışanları elde tutmanın en önemli aracının sadece para olmadığı bugün artık kabul edilen bir gerçektir. Para, elde tutulan yeteneğin kalıcılığını güvenceye almaya yetmeyecektir. Çalışanlar iyi yaptıkları işlerin fark edilmesini ve takdir edilmesini isterler. Bunu yapabilen yöneticilerin çalışanlarını yanlarında tutma şansı yükselecektir. Tüm bu açıklamalar örgütsel ödüllerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır (Barutçugil, 2004: 473).

1.1.5.2.4. Örgütsel Bağlılık ve Ücret Düzeyi

Ücretin örgütsel bağlılık üzerinde ne derece etkili olduğu ücretin motive edici özelliği ile ilgili bir konudur. Bu konu ile ilgili olarak yapılan bir takım araştırmalarda, dışsal motivasyonun işten ayrılma eğilimi ile yüksek derecede ilintili,

işten ayrılma davranışı ile daha az ilintili olduğu tespit edilmiştir. Buna neden olarak da, ekonomik sıkıntı ve başka iş imkânlarının sınırlı oluşu gösterilmiştir. Ücretin çalışan tarafından algılanan adillığının, örgütsel bağlılık açısından ücret miktarından çok daha önemli bir belirleyicisi olabileceğinin ileri süren bazı araştırmalar da bulunmaktadır. Bunlara göre çalışan ücret sisteminde adil olmayan bir durum hissederse örgüte olan güvenin kaybolacağı ve örgüte olan bağlılığının giderek zayıflayacağı ileri sürülmektedir (Keleş, 2006: 63).

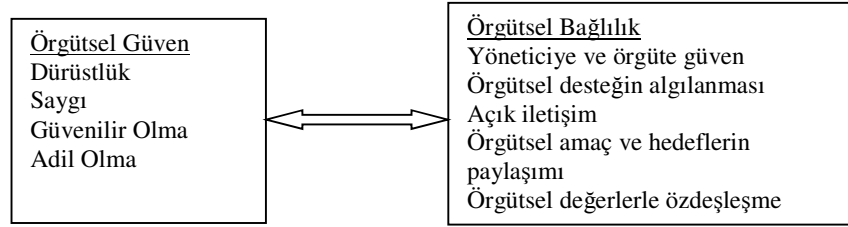
Örs ve ark, (2003) tarafından yapılan araştırmada, uzman hekimlerin örgütsel bağlılık algılarının, asistan-pratisyen hekimlerin örgütsel bağlılık algılarından daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bağlılık düzeylerindeki bu farkın sebebi, uzman hekimlerin muayeneden kazandıkları ve çalıştıkları hastaneden aldıkları döner sermaye payının, asistan-pratisyen hekimlere göre daha yüksek olması şeklinde yorumlanmıştır.

1.1.5.2.5. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven

Örgütsel güven, örgütü içi ilişkilerin daha sağlıklı oluşumuna ve gelişimine olumlu katkı sağlamaktadır. Örgütsel güven, bir sosyal sistem veya örgüt içerisinde çalışanların birbirleriyle kurdukları ilişkilerin tutarlı olması sonucu oluşmaktadır. Örgütsel güven, çalışanların örgüte olan bağlılık derecesi ile ölçülmektedir. Çalışanların örgütsel amaç ve değerlere bağlılık düzeyi yükseldikçe örgüte olan güven düzeyleri de artmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998: 322 aktaran Demirel, 2008: 184). Çalışanların birbirlerine ve yöneticiye duydukları güven onların örgüte olan duygusal bağlılıklarını da olumlu bir biçimde etkilemektedir. Çalışanların duygu ve

düşüncelerini rahatça ifade edebilmeleri birbirlerine olan sadakatlerini de güçlendirmektedir Örgütsel güven düzeyi yüksek olan örgütlerde çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıkları da artmaktadır. Bu durum örgütün çalışma çevresinin desteğine dayanmaktadır. Örgütsel desteğin yüksek olması durumunda bireyler arası tutum ve davranışlar, örgütsel amaçlarla uyum sağlamaktadır (Demirel, 2008: 184).

Çalışanların istek ve ihtiyaçlarının adil bir biçimde karşılanması ve onların sürekli desteklenmesi konusunda verilen güvence çalışanları örgüte bağlamaktadır (Paine, 2007: 102-103 aktaran Demirel, 2008: 185). Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Söz konusu bu ilişkiyi Şekil 1.4'deki gibi gösterebiliriz.



Şekil 1.4: Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Tanner, 2007: 15)

Örgütsel güven, çalışanların örgüt içi ilişkilerinde birbirlerine karşı dürüst, saygılı, güvenilir ve adil olmaları sonucu oluşmaktadır. Bu şekilde oluşan örgütsel güven, çalışanların örgüte olan bağlılık duygularını da güçlendirmektedir. Örgütsel güven sonucu yöneticiye ve örgüte olan güven, örgütsel değerler ile özdeşleşme, örgütsel destek, açık iletişim, örgütsel amaç ve hedeflerin paylaşımına dayalı örgütsel bağlılık oluşmaktadır. Benzer bir şekilde çalışanların örgüte olan bağlılık duyguları onların örgüte olan güven duygularını da artırmaktadır. Bu nedenle örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında çift yönlü bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz (Demirel, 2008: 185).

Darrough (2006) örgütsel güven ve bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu vurgulanmaktadır. Örgütsel güven, örgütsel değerlerin, amaç ve hedeflerin paylaşılmasında önemli bir etkidir. Kuşkuların olduğu durumda örgütsel değerlerin, amaç ve hedeflerin paylaşımı sınırlı kalmakta ve çalışanların örgüte olan bağlılıkları da çıkar ilişkilerine dayanmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütsel güven sonucu oluşmalı ve çıkar ilişkisine dayanmamalıdır. Kaneshiro (2008) örgütsel güven, çalışanların verimliliklerini artırarak örgütsel bağlılıklarını güçlendirdiğini ifade etmektedir. Özellikle örgütsel güven, bireysel ve takım performansı, bağlılık, problem çözme, bilgi paylaşımı ve iletişim gibi davranışsal ve performans sonuçlarının sağlanmasında etkili olmaktadır. Örgütü benimseme ve örgüte olan bağlılık duygusunun oluşumunda yönetici ve örgüte olan güvenin etkili olduğu görülmüştür (Demirel, 2008: 185).

1.1.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılık faktörleri içerisinde örgüt dışı belirleyiciler olarak profesyonellik ve yeni iş bulma olanakları ele alınacaktır.

1.1.5.3.1. Profesyonellik

Profesyonellik, bireyin mesleğine olan bağlılığı, mesleki değerlerini içselleştirmesi ve mesleği ile özdeşleşmesi anlamına gelmektedir. Profesyonel insanlar, kendi kurallarını koyan, bağımsız, sosyal sorumluluk sahibi ve kendi alanlarında çok iyi yetişmiş kişiler olarak nitelendirilmektedir. Profesyonellikte mesleğe verilen önem yüksek düzeydedir. Dolayısıyla mesleğe verilen önemin yüksek olduğu örgütlerde bireylerin mesleğe ve örgüte bağlılıklarının daha olumlu olacağı ortaya koyulmaktadır (Balay, 2000: 70).

1.1.5.3.2. Yeni İş Olanakları

Yeni iş bulma olanakları bireylerin sadece kişisel yetenekleri ile değil işsizlik oranları, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, sektörün durumu gibi değişkenlerden etkilenmektedir. İnsanların daha çok alternatif iş imkanlarının olması, iş bulmalarını kolaylaştırmaktadır. Bu durum bireyler için olumlu, çalıştığı örgüt açısından olumsuz bir durum olmaktadır. Çünkü yeni iş bulma olanakları arttıkça, örgütsel bağlılık azalacaktır. Bireylerin; işi kaybetme, maddi ve manevi kayıp, iş bulamama gibi korkularından kaynaklanan durumlardan ötürü örgüte bağlılık duydukları ifade edilmektedir. Sektör içerisinde sınırlı sayıda iş bulma durumu olan bireyin yüksek düzeyde örgüte bağlılık gösterdiği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, başka bir işe girme ihtimali az olan birey örgütüne yüksek bağlılık duyduğu ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 94).

1.1.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu yâda olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında çalışanların yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün dağılmasını hızlandırabilmektedir. Diğer taraftan amaçlar akılcı ve kabul edilebilir olduğunda ise, yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olanağı bulunmaktadır. Bağlılık örgütten ayrılma davranışı ile düşük düzeyde; düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla ise, daha yüksek düzeyde ilişki içindedir (Balay, 2000, 83).

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü iliksiye sahip olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş doyumu, örgütsel bağlılıkla olumlu bir ilişki içerisindedir (Balay, 2000, 84). Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak yaptığı çalışmada Randall (1987), bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin çalışana ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık kavramları Çizelge 1.4’de özet olarak

sunulmakta ve aşağıdaki başlıklar halinde incelenmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, 52).

Çizelge 1.4.ÖrgütselBağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

	ÇALIŞAN		ÖRGÜT	
	OLUMLU	OLUMSUZ	OLUMLU	OLUMSUZ
DÜŞÜK DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	-Bireysel yaratıcılık, özgünlük ve yenilik oluşumu -İnsan kaynaklarının etkin kullanımı	-Mesleki gelişimde yavaşlık -Dedikodu sonu artan kişisel maliyetler -Çalışanın örgüt amaçlarını zedeleyecek olası ayrılma, ihraç veya çaba harcamama	-Zararı sınırlayarak, morali artırarak ve yeniden işe alımlarla, iş devrinin gerçekleşmesi ve düşük ve yıkıcı performansın engellenmesi -Çalışanların söylentileriyle hataların ortaya çıkması ve örgüte yararlı olması	-Yüksek oranda iş devri, işe geç kalma, işte kalmada isteksizlik, örgüte sadakatsizlik, düşük iş kalitesi, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, rol modeline zarar verme -Çalışan üzerinde sınırlı kontrol, zarara yol açabilecek dedikodular
ORTA DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	-Ait olma, sadakat, güvenlik, etkin olma duygularının gelişmesi -Örgütten farklı kimliğin korunması -Yaratıcılıkta kişisel bağımsızlık olması	-Olası sınırlı kariyer gelişme ve ilerleme fırsatları -Örgütsel katmanlar arasında kolay olmayan uzlaşma	-Artan çalışan kıdemi,sınırlı işten ayrılma isteği,sınırlı iş devri, yüksek iş tatmini	-Çalışanın rol üstü ve vatandaşlık davranışlarının sınırlandırılması -Çalışanların örgütsel taleplerle iş dışı talepleri dengelememe ihtimali -Örgütsel etkinlikte olası düşüş
YÜKSEK DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	-Bireysel beklenti ve mesleki gelişimi karşılama -Davranışların örgüt tarafından ödüllendirilmesi -Çalışanın iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yenileşme, yaratıcılık fırsatlarının boğulması -Çalışanlar tarafından değişime karşı direnç gösterilmesi -Sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim yaşanması -İş dışı örgütler için sınırlı zaman, enerji -Arkadaş ilişkilerinde zayıflama	-Güvenli ve dengeli işgücü oluşumu -Daha yüksek üretim için çalışanın örgütün taleplerini kabul etmesi -Yüksek düzeyde görev yarışı ve performans -Örgütsel amaçların karşılanması	-İnsan Kaynaklarının yerinde kullanılmaması -Örgütsel esneklik, yenilik ve uyum eksikliği -Geçmiş politika ve süreçlere tam güven çaba sarf eden çalışanlardan öfke ve düşmanlık -Örgüt adına yasadışı ve etik olmayan davranışların ortaya çıkması

Kaynak:(Balay, 2000:93-94).

1.1.6.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olmakla birlikte bireyin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilir. Ayrıca birey, örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilir. Örgüt, içten gelen ve informal olan bu iletişim sisteminden zamanında yararlanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek sorunların üstesinden gelebilecektir (Balay, 2000: 85).

Bununla birlikte, Randal'a göre, örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar, bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bunlar, örgüt içinde “duygusuz çalışanlar” olarak tanımlanmaktadırlar. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz, şikayetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir. Örgütte yayılan biçimsel olmayan zararlı iletişim, örgütün otorite yapısını tehdit etmekte ve üst yönetimin meşruluğunu sorgulanır hale getirmektedir. (Doğan ve Kılıç, 2007: 52, Bayram, 2006: 135).

1.1.6.2. İlmli Örgütsel Bağlılık

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlmli bağlılık düzeyinde yer alan çalışanlar, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki çalışanlar, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler. Bunun yanında örgüte ılımlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Bu düzeydeki çalışanlar, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu

durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilecektir.(Doğan ve Kılıç, 2007: 52, Bayram, 2006: 136)

1.1.6.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde bireyler, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterirler. Yüksek örgütsel bağlılık bireye, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi örgüt, çalışanın sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir. Bu çalışanların; işin kendisinden, örgütteki geleceklerinden, denetimden, iş arkadaşlarından doyumları yüksektir. Bu kişilerin örgütten ayrılmalari; mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumsuzluk ve az ödülllenmiş veya mahrum bırakılmış hissine kapılmalari durumlarında gerçekleşmektedir. Yüksek örgütsel bağlılık bazen, çalışanın gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 52, Bayram, 2006: 136).

1.2. Örgütsel Güven

Örgütlerin hedeflerini gerçekleştirerek büyüme ve gelişme sağlayabilmesi için, yeniliğe ve değişime açık olması, rekabet avantajını yakalayabilmesi, etkin ve etkili bir biçimde faaliyetlerini yürütmesi gerekmektedir. Tüm bunların gerçekleşmesi için örgütün ,örgütsel amaçlara inanan ve bu amaçları benimseyerek örgüte bağlılık hissi taşıyan çalışanlara sahip olması gerekmektedir. Örgütsel verimliliğin ve örgütsel bağlılığın oluşmasındaki en önemli unsur ise çalışanların örgütlerine duydukları güvendir (Halis ve ark, 2007: 188; İslamoğlu ve ark, 2007: 22).

1.2.1.Örgütsel Güven Tanımı ve Önemi

Örgütsel güven, bir çalışanın içindeki güven ve destek hissi olup işverenin açık sözlü olacağı ve taahhütlerini yerine getireceği inancını ifade etmektedir. Güvenin bütün ilişkilerin özü olduğu, insanları bir arada tutacağı ve kendilerine bir güven hissi vereceği düşünülmektedir. Literatüre bakıldığında, örgütsel güvenin sağlanmasının uzun bir zaman ve çaba gerektirdiği hususunda ortak bir görüş oluşmuştur (Demircan ve Ceylan, 2003: 142). Örgütsel güven kavramı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Literatürde karşımıza çıkan bazı örgütsel güven tanımlamaları şunlardır:

Bromiley ve Cummings (1996)'e göre, örgütsel güven 'bir birey yada örgütün açık veya örtülü biçimde verilen sözlere uygun şekilde davranmaya iyi niyetle çaba göstereceğine, yaşanan ilişkilerde verilen sözlerden dolayı dürüst olacağına,fırsat olsa bile başkalarından avantaj sağlamayacağına olan bireysel veya genel grup inancıdır'

Mishra (1996)'ya göre, örgütsel güven "örgütün ilişkilerde ve etkileşimlerdeki kültür yapısına ve iletişimine dayalı olarak, diğer bireylerin, grupların veya örgütlerin yetenekli, açık ve dürüst, ilgili, inanılır olduğu inancı ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma istekliliğidir".

Matthai (1989) örgütsel güveni; çalışanların belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün sözlerinin ve davranışlarının tutarlı ve yardımcı olmaya yönelik olduğuna dair inançları olarak tanımlarken;

Taylor (1989), "örgüt üyelerinin iyiliği için karşılıklı saygıya ve nezakete dayalı, uyumlu davranışların bir sonucu olarak kazanılan bir olgudur" şeklinde tanımlamıştır (Demircan ve Ceylan, 2003; 142).

Tan ve Tan'a (2000) göre, çalışan, örgütte karar alıcıları etkileme imkânı olmasa da, örgütün kendisinin yararına çabalayacağına veya en azından zararına olmayacak şekilde davranacağına güven duyar ve kontrol edemeyeceği davranışlara karşı savunmasız kalmaya gönüllü olur (Erdem, 2003: 165).

Yapılan tanımlamalarla birlikte örgütsel güvenin farklı yönleri üzerinde durulmaktadır. Buna göre örgütsel güven;

Çok düzeyli: Güven çalışma arkadaşları, takım, örgüt ve örgütsel anlaşmalar arasındaki etkileşimlerden doğar.

-Kültür temelli: Güven örgüt kültürünün normlarına, değerlerine ve inançlarına sıkı sıkıya bağlıdır.

İletişime dayalı: Güven, doğru bilgi sağlama, kararlarla ilgili açıklamalar yapma, samimi ve açık görünme gibi iletişim davranışlarının bir sonucudur.

Dinamik: Güven; başlangıç, sağlamlaştırma ve çözülme aşamalarından oluşan bir döngüde sürekli biçimde değişim gösterir.

Çok boyutlu: Güven her biri bireyin güvene ilişkin algılarını etkileyen zihinsel, duygusal ve davranışsal faktörlerden oluşur (Demircan ve Ceylan, 2003:142).

Örgüt yapısı içinde güven, bir sosyal sermaye biçimi, örgütün diğer örgütler tarafından taklit edilemez örtük bilgisidir. Erdem (2003) güvenin temel işlevlerinin; örgütteki işlem maliyetlerini azaltması, örgüt üyeleri arasında işbirliğine, fazladan gerçekleştirilen rol davranışlarına yönelik gönüllülük yaratması; örgütsel kurallara uymayı kolaylaştırması ve çatışmaları azaltması olduğunu belirtmektedir.(Erdem, 2003: 165).

1.2.2. Örgütsel Güven Modelleri

Örgüt içerisinde güvenin oluşturulması ve sürdürülmesi ile ilgili bazı farklı modeller geliştirilmiştir. Literatürde yer alan örgütsel güven modelleri boyutları itibarıyla benzerlikler ve farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle çalışmanın bu kısmında örgütsel güven modelleri incelenecektir.

1.2.2.1. Mishra Güven Modeli

Literatürde güvenin hem birey hem de örgüt düzeyinde oluşmasına rağmen kişiye ve örgüte güvenin birbirlerinden farklı kavramlar olduğuna dikkat çekilmektedir. Luhman’a göre bireysel güven, bireyler arası kişilik farklılıklarına dayalı kişiye özel bir kavramken; örgütsel güven ise kişiden çok kuruma dayalı bir kavramdır. Bireysel güven, kişinin bireysel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentilerini yansıtır. Örgütsel güven ise bireyin, örgütsel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentisidir (Demircan, 2003: 35).

Mishra (1996) güveni; “bir tarafın diğer tarafın yeterli, açık, ilgili ve itimat edilebilir olduğuna dayanan inancına karşı savunmasız kalma isteği” olarak tanımlamış ve bunu dört farklı güven boyutu şeklinde ele almıştır.(Çetinel, 2008: 32)

Çizelge 1.5. Mishra Güven Modeli Boyutları

BOYUT	ANLAM
Yeterlik	Kişi ya da örgütten beklenen standartları gerçekleştirebilme yeteneğine yönelik emin olma durumunu yansıtır.
Açıklık	Güvenen ve güven duyan arasındaki iletişimin açık ve dürüst algılanmasını yansıtır.
İlgililik	Diğerlerinin refahına yönelik ilgiyi yansıtır.
İtimat Edilirlik	Söylemler ve eylemlerde tutarlılık beklentisini yansıtır.

(Kaynak: Ovaice 2001,aktaran Tüzün 2006:38)

Mishra'nın ileri sürdüğü boyutlar; yeterlik, açıklık, ilgililik ve itimat edilirliktir (Zalabak ve ark., 2000: 38 aktaran Tüzün, 2006: 38).

Modelin ilk boyutu olan yeterlik, sahip olunan yetenek ve beceriler, olarak tanımlanır. Örgütler arası güven seviyesinde, yeterlilik çalışanların gözünde örgütün ne zamana kadar varlığını sürdürebileceği, ne kadar etkili, başarılı olduğu ve derecesi ile ölçülür (Mishra, 1996: 261 aktaran Tüzün, 2006: 38).

Açıklık boyutu, fikirlerini kolayca söyleyebilme veya bilgiye erişilebilirlik, ulaşılabilirlik şeklinde tanımlanmıştır. Bu, örgüt içi ve örgütler arası güveni oluşturmada en önemli boyuttur. Örgütsel seviyede, çalışanlar genellikle örgütte liderlerini açık ve dürüst olarak gördüklerinde kendilerini güvende hissederler. Bu güven sadece bilgi paylaşım miktarı ile ilgili değil, ayrıca liderlik çabası içindeki her seviyedeki yöneticiden yansıyan samimiyetle de ilgilidir (Zalabak ve ark., 2000: 39 aktaran Tüzün, 2006: 38).

İlgililik boyutu, örgütler arası ilişkilerde, bir örgüt, diğer örgüt savunmasız ve zayıf kaldığında, meydana gelen üstünlükten çıkar sağlamayacağı anlayışı ile oluşur. Örgüt içi boyutta ise, örgüt üyelerinin, liderlerinin onlar için endişelendiğini hissettikleri zaman ortaya çıkar. Çalışanlar savunmasız kaldıklarında, liderlerinin bu durumdan kazanım sağlamayacağını bilirler (Mishra, 1996:270 aktaran Tüzün, 2006: 38).

İtimat Edilirlik boyutu, karşı taraftan güvenilir ve tutarlı davranışların beklentisi şeklindedir. Sözler ve hareketlerin tutarlı olduğuna karar vermek, tarafların geçmiş ilişkilerden elde edecekleri deneyimlerle mümkündür. Tutarlı ve uygun eylemler güveni oluştururken; tutarsızlık ve uygunsuzluk güveni azaltır. Davranış ve sözlerdeki uyumluluk örgütsel güveni oluşturur (Zalabak ve ark., 2000: 40 aktaran Tüzün, 2006: 39).

Mishra modelinde belirtilen dört boyut, birbirini etkilemekte ve birbirinden etkilenmektedir. Mishra ve Mishra (1994), karşılıklı güvenin bir ilişkide her boyutun mevcut olmasını gerektirdiğini belirtmektedirler. Bu boyutlardan birinin eksik olması güven ilişkileri üzerinde olumsuz bir etki bırakacaktır (Tüzün, 2006: 39).

1.2.2.2. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bromiley ve Cummings'de (1996) de bireysel ve örgütsel güven ayrımını yapmıştır. Bromiley ve Cummings'e (1996) göre bireysel güven, bireyin ilişkilerindeki ve davranışlarındaki beklentileri ifade etmektedir. Örgütsel güven ise bireylerin örgütsel ilişkilerden ve davranışlardan beklentilerine odaklanmaktadır. Çalışmada örgütsel güvenin, çalışanların tecrübelerine göre farklı şekilde ve farklı düzeylerde algılanabileceği belirtilmektedir.

Bromiley ve Cummings'e göre güven, "bir kişinin veya bir grubu oluşturan kişilerin diğer kişi veya gruba (a) açık veya açık olmayan taahhütlere uygun iyi niyetli davranma gayreti, (b) ne olursa olsun, görüşmelerde önceden belirlenmiş taahhütlerde dürüst olma, (c) uygun fırsatlar olduğunda bile diğer tarafın durumundan çok fazla çıkar sağlamama inancı veya grubun ortak inancıdır." (Bromiley ve Cummings, 1996: 303).

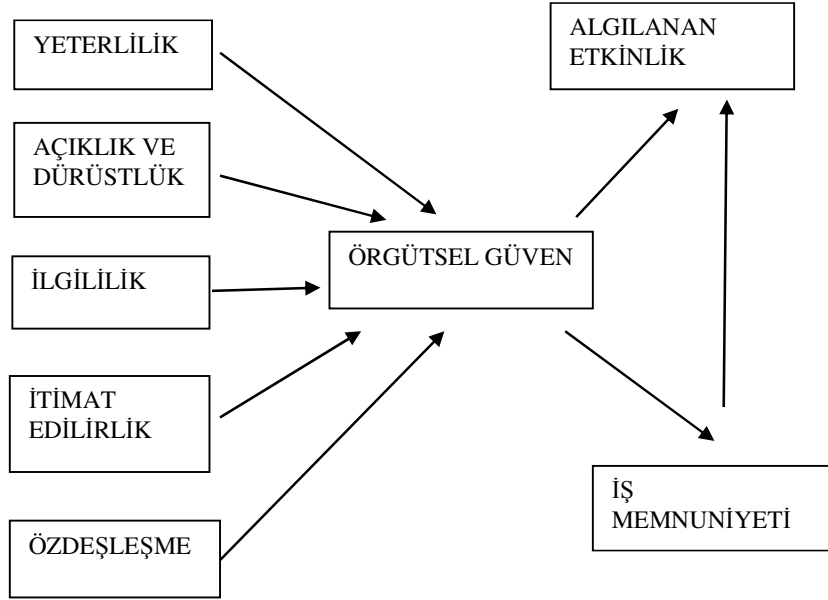
Tanımdan da anlaşılacağı üzere Bromiley ve Cummings güveni, verilen taahhütleri tutma diğer bir ifadeyle iyi niyetli davranma gayretine, dürüstlüğe ve fırsatçılıktan kaçınmak temeline dayandırmaktadır. Onlara göre, örgütsel etkileşimlerin çoğu güçlü bir şekilde bu üç karakteristiğe dayanmakta ve böylece güven merkezi olarak önemli bir pozisyona gelmektedir. Bromiley ve Cummings güven tanımlarının ilk boyutunu oluşturan açık veya açık olmayan taahhütlere uygun iyi niyetli davranma gayreti ile bireyin "itimat edilir davrandığını" ya da bağlılığı oluşturmaya yönelik hareket ettiğini ileri sürmektedir. Görüşmelerde önceden belirlenmiş taahhütlerde dürüst olma boyutu ile güvenilir birey davranışlarının bireylerin istekleriyle tutarlı olduğu ve üçüncü boyut olan uygun fırsatlar olduğunda

bile diğ er tarafın durumundan çıkar sağlamama boyutuyla da bireyin kısa dönemli avantaj uğruna faydacı olmadığı ileri sürülmektedir. Bromiley ve Cummings (1996) “güvenilir davranış” yukarıda belirttiğimiz tanımdaki üç boyutu kabul eden ve bu boyutlara göre hareket eden davranış olarak tanımlamıştır (Bromiley ve Cummings, 1996; 303).

1.2.2.3. Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd Güven Modeli

Mishra (1996) güveni, bir tarafın diğ er tarafa yeterli, açık, ilgili ve itimat edilebilir olduğ una dayanan inancına karşı savunmasız kalma isteğ i olarak tanımlamış ve güveni dört boyutlu bir kavram olarak kabul etmiştir: yeterlik (competence) , açıklık (openness), ilgililik (concern) ve itimat edilirlilik (reliability). İletişim ve iş memnuniyeti literatürünü gözden geçiren Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000) güven boyutları arasına özdeşleşme (identification) boyutunu da ekleyerek beş boyutlu bir model geliştirmişlerdir. Besinci boyut olan özdeşleşme örgüt üyelerinin örgütsel hedefler, değerler, inançlar ve normlarla birleşip birleşmediğ i önemine vurgu yapar (Tüzün, 2006: 41).

Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000) çalışmasında örgütsel güvenle ilişki içersinde olan unsurları, iş memnuniyetini ve algılanan örgütsel etkinliğ i Şekil 5’te yer alan parametrelerle göstermiştir.



Şekil 1.5. Schokoley Zalabak ve Ellis Örgütsel Güven Parametreleri (Zalabak ve ark, 2000: aktaran Tüzün 2006: 41)

Şekil 1.5'te de görüldüğü üzere Zalabak ve ark., (2000) tarafından tanımlanan güven boyutları örgütsel güven üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Aynı zamanda örgütsel güvenin, algılanan etkinlik ve iş memnuniyeti üzerinde de etkiye sahip olduğu dikkat çekmektedir.

1.2.3. Örgütsel Güvenin Sonuçları

Bireyin sosyal hayatındaki ilişkilerin temel taşlarından biri olan güven, örgüt içinde kurulan ilişkilerde de ayrı bir öneme sahiptir. Bu önemli unsur çalışan açısından olduğu kadar örgüt açısından da ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Bazı örgütlerde nedeni birliğine kolay gidilemediği veya yöneticilerin birçok konuda neden kolay taraftar bulamadıkları ya da örgüt üyelerinin uygulamalarda yaşanan her türlü değişime neden açık veya kapalı bir biçimde direndikleri gibi sorunlar, yapısal ve teknik özelliklerden çok örgütün beşeri özellikleri ile ilgilidir. Bu beşeri özellikler içindeki temel gerekçe ise güven sorunudur. Güven bireyler, gruplar ve örgütler arasında işbirliğinin oluşmasını sağlayan en önemli etken olarak kabul edilmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi işbirliği davranışı güvene gerek kalmadan da gelişebilmektedir. Ancak güvenden yoksun bir şekilde caydırıcı önlemler ya da işbirliğine teşvik eden ödüller nedeniyle gelişen işbirliği davranışının garantisi yoktur. Güvenin olmadığı ortama hâkim olan şüphenin bireylerin birbirlerinden çekinmesine sebep olacağı açıktır. Böyle bir ortamda gelişen işbirliği davranışının süresi ve kalitesi konusunda şüpheler bulunmaktadır. Güven ortamında oluşan işbirliği ise gönüllülük esasına dayalı olacağından işbirliği davranışının süresi ve kalitesi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olacaktır. Güveninin olmaması ya da eksik olmasının yarattığı en büyük olumsuzluk verimlilikteki düşüştür. Güvensiz bir ortamda çalışan çalışanlar, çalışmalarından ötürü fark edilmedikleri ya da övgü almadıkları için sıkı çalışmaya gerek yokmuş gibi hissederler. Araştırmalar göstermektedir ki; örgüt ortamında ve örgütsel ilişkilerde güven eksikliği örgütsel bağlılığın, insan ilişkilerinin, örgütsel performansın düşmesine ve çalışan moralinin ve ürün kalitesinin düşük seviyelere inmesine ayrıca bunlara bağlı olarak çalışan devamsızlığının ve devir oranının artmasına sebep olmaktadır. Bu bağlamda kendini ihanete uğramış gibi hisseden çalışan, hırsızlık ve işyerinde şiddete başvurma gibi zarar verici davranışlara yönelecektir. Böyle bir ortamda, çok fazla stres ortaya çıkarken yenilik ve yaratıcılık ya çok az olacaktır ya da hiç olmayacaktır. Örgütsel güven kaybı örgütsel verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Çalışanlarda örgüte karşı güven duygusunun var olması işin etkin ve etkili bir şekilde yerine getirilmesini engelleyen tutum ve davranışları ortadan kaldırmakta böylece verimlilik söz konusu olmaktadır (Çetinel, 2008: 36).

1.3. İş Doyumu

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedirler. İş, bireylerin sosyal, ekonomik ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanmasına olanak yaratarak yaşamlarını sürdürmelerini sağlamaktadır. Bireyler işlerinde ekonomik değer yaratırlar ve karşılığında bir kazanç elde ederek kendilerinin ve ailelerinin gereksinimlerini karşılarlar. Bunun yanı sıra, işin bireylerin sosyal statülerini belirlemesi, topluma yararlı olma duygusu yaratması,

başka insanlarla tanışıp yeni ilişkiler kurmayı sağlaması gibi sosyal işlevleri; bir iş sahibi olmanın ve üretebilmenin verdiği gurur, işe başlamanın heyecanı, başarılı olma duygusu, işini sevme ve anlamlı bir eylemde bulunma gibi psikolojik işlevleri vardır. Bu bağlamda, yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu olabilmektedir. Sahip olunan işin birey için ne anlam ifade ettiği, birey iş ilişkisi temelinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz yaşantılar, çalışanın işinden alacağı doyumu etkiler. Dolayısıyla, iş doyumu insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 6; Çakır, 2001: 29).

1.3.1. İş Doyumunun Tanımı ve Önemi

İş örgütsel ortamda belli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. Doyum ise duygusal bir tepki biçimidir. Doyum terimi; istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, ihtiyaçların karşılanması sonucu oluşan mutluluk durumu olarak tanımlanır. İş doyumu ise; kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Karcıoğlu ve ark, 2009: 59, Sevimli ve İşcan, 2005: 56).

İş doyumuna ilişkin ilk sistematik bilgiler 1930'lu yıllara dayanmaktadır. Teorik bağlamda pek çok araştırma iş doyumunu açıklamada Klasik ve Neo- Klasik yaklaşımlarda olduğu gibi Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı'na ve Herzberg'in Çift Faktör Teorisine başvurmaktadır. İş doyumunun çok boyutlu olması farklı tanımların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Gül ve ark, 2008: 1-2).

İş doyumu genel olarak, kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile iş doyumu, kişinin işle ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamıdır. Locke (1976) iş doyumunu bir kişinin mesleği ile ilgili onu memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması olarak ifade

etmektedir (Eğimli,2009: 36). Barutçugil iş doyumunu “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 (Barutçugil, 2004: 389).

Bu yaklaşımlardan yola çıkarak iş doyumunu ile ilgili tanımlamalar aşağıdaki Çizelge’de 1.6’da şematize edilebilmektedir.

Çizelge 1.6 İş Doyumuna İlişkin Tanımlar

YIL	YAZAR	TANIMLAR
1964	Vroom	Kişinin hali hazırda işgal ettiği iş rolüne yönelik duygusal yönelimidir.
1968	Blum ve Naylor	Çalışanın işi ile ilgili olan çeşitli tutumların bir sonucudur.
1970	J.Campbell, M.D. Dunette, E. Lawler , K.E. Weicle	Kişinin isine ya da isinin bazı özel niteliklerine karşı geliştirdiği olumlu ya da olumsuz tutum ve duygulardır.
1976	Locke	Kişinin işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu hissettiği zevkli ya da olumlu duygusal durumdur
1988	Davis, Keith	Çalışanın işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur.
1990	Schultz ve Schultz	Çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı oluşturdıkları tutumların toplamıdır.
1992	Cranny , C.L Smith P., F.F.Stone	Bireylerin işine karşı gösterdiği duygusal tepkidir
1992	J.B Miner	Bireyin davranışlarını etkileyen bir tutumdur.
1994	Schmerhorn ve diğerleri	Çalışanların psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılama derecesidir.
1995	Luthans	Çalışanların işlerinde önemli olarak algıladıklarının, işleri tarafından ne kadar iyi şekilde sağlanmasıyla sonuçlanan durumdur.
1997	Spector. Paul E	Kişinin yeteneklerini işyerinde sergileyebilme imkânı, hareketliliği, amaçlarına ulaşma duygusunu ne kadar yasayabildiği, insanlar üzerinde otorite kurma (güç sergileme) imkânı, bağımsız çalışabilme imkânı, örgütün etik değerlerinin kendi değerleriyle bağdaşması, sorumluluk ve yetki alabilmesi, işyerinin güvenli olması, yaratıcılığını kullanabilmesi, sosyal servis imkânları, işin sağladığı sosyal statü, işin içerdiği çeşitlilik gibi etkenler ile ilgili doyumdur.
2000	Oshagbemi	Çalışanın kendi işine karşı olan is değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevaptır.
2002	Weiss	Bireylerin işine karşı gösterdiği duygusal tepkidir.
2002	Baş ve Ardıç	Bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkileridir.
2003	Şimşek ve Diğerleri	İşten elde edilen maddi çıkarlar, işçinin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluktur.

Kaynak: (Aykaç:2010:7)

Bir örgüt ancak çalışanların gösterdiği performans kadar iyi olabilir. Çalışanlarında iyi performans sağlamalarında yaptıkları işten aldıkları doyum çok önemlidir. Başka bir deyişle bireysel doyumun artırılması, örgütün başarısını da beraberinde getirecektir. Bunu sağlamanın yolu ise, çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulacakları, kendilerini yetkin ve inisiyatif sahibi hissedecekleri ve çıktığı etkiliyebilecekleri bir çalışma ortamı sağlamaktan geçer. Bu bağlamda en büyük görev kuşkusuz yöneticilere düşmektedir (Erdil ve ark., 2004: 17-18). Yöneticiler bir defaya mahsus yüksek iş doyumunu sağlayıp sonra bu konuya birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş doyumuna geldiği kadar çabuk gidebilir, bu nedenle iş doyumunun yıllık olarak hatta aylık olarak dikkatlice izlenmesi ve korunması gerekir (Çalışkan, 2005: 10). İş doyumunu çalışanın mutluluğunu artırmakla beraber, çalışanın işine bağlanmasına, verimli çalışmasına, defolu ve hatalı ürün oranının azalmasına, işgücü devir oranının düşmesine neden olmaktadır. İş doyumsuzluğu, rol belirsizliği, rol çatışması, rol stresi, aşırı iş yükü, profesyonel gelişim ve kariyer ilerlemesinden kaynaklanabilmektedir. İş doyumsuzluğu, düşük performans, devamsızlık ve işgücü devrinde artış gibi olumsuzluklara neden olmaktadır. Sonuçta düşük performans ve verimlilik düzeyi gösteren çalışan işi sabote edebilmekte ve nihayetinde işten ayrılabilir (Gül ve ark, 2008: 3).

1.3.2. İş Doyumu İle İlgili Teori ve Yaklaşımlar

İş doyumuyla ilişkili olarak yapılmış bir çalışma bu konuya iki değişik açıdan yaklaşmaktadır. Davranışı ‘neyin’ motive ettiği üzerinde duran teorilere içerik (kapsam) teorileri; ‘nasıl’ motive edildiği üzerinde duran teorilere süreç teorileri denir (Çarıkçı ve Oksay, 2004: 159).

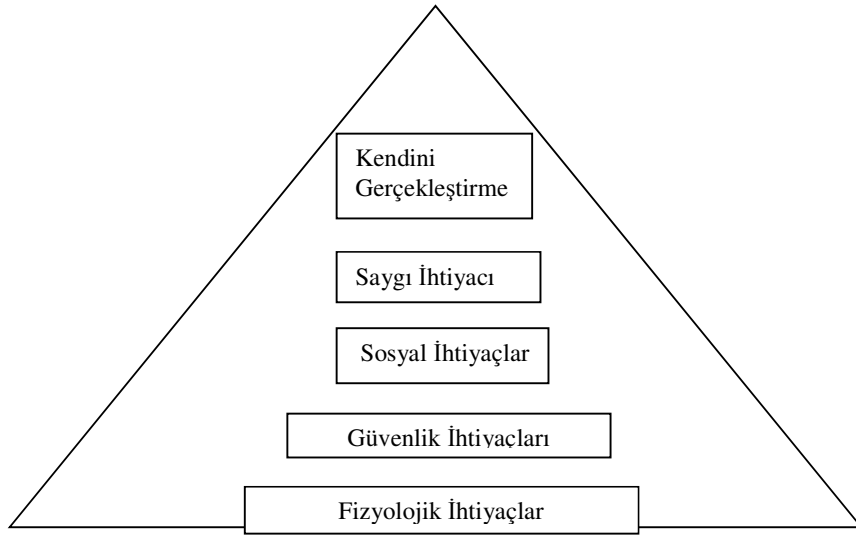
1.3.2.1. İçerik Teorileri

İçerik teorileri, bireyleri anlamaya ve onların davranışlarını yorumlayarak içsel faktörleri belirleyip bu faktörler doğrultusunda insanları motive etmeyi

amaçlamaktadır. İçerik teorilerinde, çalışanlarda doyum sağlayan ihtiyaçlar tek tek belirlenerek, bu ihtiyaçlar giderildiğinde çalışanların verecekleri tepkiler incelenmektedir (Güney, 2001: 480).

1.3.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Maslow)

İş doyumunu, kişinin ihtiyaçlarının doyumu olarak tanımlayan A. H. Maslow, kişisel ihtiyaçları belli hiyerarşik düzen içinde incelemektedir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin temel özelliği, belli bir düzeydeki ihtiyaçlar doyurulmadıkça bir üst düzey ihtiyaçlarının ortaya çıkmayacağıdır. Diğer bir anlatımla, fizyolojik veya güvenlik ihtiyaçları giderilmeden bireyde psikolojik ihtiyaçlar kendini göstermez (Eren, 2008 :31, Can ve ark., 2006: 102-103) Bu ihtiyaçlar aşağıdaki Şekil 1.6.'da şematize edilmektedir.



Şekil 1.6. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi(Can ve ark., 2006:103)

Fizyolojik ihtiyaçlar: İnsanların doğuştan sahip oldukları ve arzu ettikleri temel ihtiyaçlardır. Yemek, uyumak, hava teneffüs etmek vs. ihtiyaçlar bu kategori için örnek olarak gösterilebilir.

Güvenlik ihtiyaçları: İnsanlar, can ve mal varlıklarının korunmasını isterler. Aynı şekilde insan, doğası gereği özgürlüğü ve mülkiyeti seven bir yaratıktır. Bu nedenle, tüm insanlar baskıya ve zora âmâyâ karşı kendilerini korumak isterler. Bunların dışında yaşlılık, hastalık, işsizlik vs. durumlara karşı da insan, geleceğinin güvenlik içerisinde olmasını arzular.

Sosyal İhtiyaçlar: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra insanın sosyal yönü ağırlık taşıyan ihtiyaçları ortaya çıkar. Örneğin, sevmek, sevilme, bir gruba mensup olma, şevket, yardımseverlik vs. türünden ihtiyaçlar bu gruba örnek olarak gösterilebilir.

Saygı İhtiyacı: İnsanlar sevmek, sevilme dışında saygı duyulmak da isterler. İnsanlar temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını ve ardından sevgi ve aidiyet ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra tanınma, sosyal mevkii ve statü sahibi olma, başarı elde etme, takdir edilme, saygı görme vs. türden ihtiyaçlara ilgi gösterirler. Maslow bu gruptaki ihtiyaçları saygı görme ihtiyaçları olarak sınıflandırmaktadır.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını ve diğer belirtilen türdeki ihtiyaçlarını karşılamış olan birey son aşamada ideallerini ve yeteneklerini gerçekleştirme ihtiyacı duyar. Bu son aşamada birey, ideallerini gerçekleştirmeye, başarmaya ve haz duymaya daha fazla önem verir. Maslow'un sıraladığı gereksinimler arasında en çok kendini gerçekleştirme gereksinimi üzerinde durulmuş ve konu çeşitli araştırmalarda da ele alınmıştır. Maslow, kendini gerçekleştirmeyi bütün insanların ulaşmaları gereken bir hedef olarak görmüştür. Maslow, bireyin ihtiyaçlarının belirlenmesiyle davranışlarının yönlendirilebileceğini vurgulamıştır (Eren, 2008: 31, Can ve ark., 2006: 102-103).

1.3.2.1.2. Çift Faktör Teorisi (Herzberg)

Frederick Herzberg ile arkadaşları Mausner ve Synderman üniversite öğrencilerinin de yardımıyla, 200 dolaylarında muhasebeci ve mühendisin katılımıyla

gerçekleştirdiği araştırmada çalışanları nelerin güdülediğini anlamamıza yardımcı olan, güdülemede Herzberg Modeli olarak bilinen “Çift Faktör” kuramı geliştirilmiştir (Can ve ark., 2006: 106)

Herzberg araştırmasında çalışanların işlerini yaparken kendilerini en iyi ve en kötü hissettikleri durumları bildirmelerini istemiştir. Araştırma sonucuna göre motive edici değişkenler ile doyumsuzluğa neden olan değişkenlerin iki ayrı grupta toplanacağını söylemiştir. Sonuçta Herzberg çalışanların güdülenmesi üzerinde önemli etkisi olan iki etmen bulmuştur. Hijyen ve güdüleyici etmenler (Can ve ark., 2006: 106, Eren, 2008: 32-33)

Hijyen etmenleri, ücret düzeyi, ast üst ilişkileri, işletme politikaları ve yönetim biçimi, çalışma koşulları gibi etmenlerdir. Bu etmenlerin varlığı işyerindeki doyumsuzluğu ortadan kaldırır. Yokluğunun yol açacağı doyumsuzluk bireyin işten ayrılmasına neden olabilir. Bu etmenler bireyi güdülemede yetersiz olup ancak doyumsuzluğu ortadan kaldırabilir. Güdüleyici etmenler ise tanınma, yetki ve sorumluluk üstlenme, takdir edilme, başarı kazanma işin çekiciliği, ilerleme ve yükselme olanakları sağlama gibi etmenler olup bunlar çalışanların istek ve hırslarını arttırır. Güdüleyiciler bireyi mutlu kılan işyerine bağlayan çalışmaya özendiren ve doyum sağlayan etmenlerdir (Can ve ark., 2006: 106, Eren, 2008: 32-33).

1.3.2.1.3. Var Olma (E), Beraber Olma (R) ve Gelişme Teorisi (G) (ERG teorisi- Alderfer)

Maslow ve Herzberg’in kuramlarında kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak motivasyon faktörlerini değişik bir biçimde açıklamaya çalışan Alderfer, gereksinimlerini üç temel gruba ayırmıştır. Bunlar; var olma, aidiyet ve gelişmedir. Bu kuram İngilizce kelimelerin baş harfleri kullanılarak ERG kuramı adını almıştır. Varolma (Existence), Aidiyet (Relatedness) ve Gelişme (Growth) (Baysal ve Tekarslan, 2004: 160, Can ve ark., 2006: 105).

Var olma Gereksinimleri: Yaşamda var olmak için temel olan Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri olarak nitelediği gereksinimleri kapsamaktadır (Baysal ve Tekarslan, 2004: 160, Can ve ark., 2006: 105).

Aidiyet Gereksinimleri: Bireyin başkaları ile bir arada olma, sosyal ilişkiler kurma gereksinimlerini kapsamaktadır (Baysal ve Tekarslan 2004: 160, Can ve ark., 2006: 105).

Gelişme Gereksinimleri: Bireyin kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri gereksinimlerini kapsamaktadır (Baysal ve Tekarslan, 2004: 161 , Can ve ark., 2006: 105).

1.3.2.1.4. Başarma İhtiyacı Teorisi (Mc.Clelland)

Mc Clellad, insan ihtiyaçlarına sosyo-psikolojik yönden olduğu kadar toplumsal açıdan da yaklaşmış, insanların mesleklerinde en iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duygularının altında başarı ihtiyacının saklı olduğunu savunmuştur. Bu nedenle insanların ihtiyaçlarını, başarı, bağlılık ve güçlülük ihtiyacı olarak üç grupta toplamıştır (Eren, 2008: 502,Can ve ark., 2006: 107).

Bağlılık İhtiyacı: Bu gereksinim insanın yaşamını yalnız başına sürdüremeyen ve toplumsal niteliğe sahip olduğundan hareketle, diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunacağını vurgulamaktadır. Her bireyin belirli insan lafla bağlılık ve onlara çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu arkadaşlık ve dostluk çevresi vardır. Ancak, bu, sosyal nitelik ve ihtiyaç kuşkusuz insandan insana farklılıklar göstermektedir. Kimi insanlar dost ve arkadaş edinmek ve onlarla bir arada olmaktan hoşlanırlar. Bazı insanlar da çoğu sorunlarını yalnız baş lafına çözümlemek ve ailesi ve çok yakın akrabaları dışında fazla dostluk bağları kurmaktan kaçınırlar. Ancak az veya çok her insanın sosyo-ekonomik (maddi ve parasal) ve sosyo -psikolojik yönden bağlı olduğu belirli insan ve gruplardan oluşan çevresi mevcuttur.

Güçlü Olma İhtiyacı: İnsanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur. Bu nedenle insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerinde etkinliklerini artıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmadan çekinmezler. Üstün olmak ve başkalarının iş ve faaliyetlerini kontrol altına almak için başvurulacak tüm çabalar bireyleri başka insanlarla çekişme ve çatışmaya itebilir. Bu tehlike insanın güçlü olma arzusunun belli ölçüde frenlemektedir. O yüz den, bu ihtiyacın şiddeti insandan insana oldukça farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır.

Başarı İhtiyacı: Mc Clelland bu üç ihtiyaç ve güdü içinden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir. Birey faaliyetlerinde başarılı olmayı arzuladığı halde başarısız olmaktan da büyük ölçüde korku ve çekingenlik duymaktadır. Bu korku onu başarıya götürecek faaliyetlerde bulunmaktan alıkoyacaktır. Şu halde bu korkunun yenilmesi halinde başarılı olmak isteği bireyi faaliyette bulunmaya yöneltecektir (Eren, 2008: 522).

1.3.2.2. Süreç Teorileri

Süreç kuramları, bireyin işten doyumunun nedenlerini, nasıl olduğunu araştırmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 2004: 162).

1.3.2.2.1. Bekleyiş Teorisi (Vroom)

Süreç kuramlarından ilki Vroom'un ümit kuramıdır. Bu modele göre, iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Ümit kuramı örgütsel davranışların nedenleri hakkında bazı bilimsel varsayımlar geliştirmektedir. Bu varsayımlar şöyle açıklanabilir:

Varsayım, bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler, bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisi ile belirlenir ve yönlendirilir. Varsayım, her insan diğer insanlardan farklı ihtiyaç, arzu ve amaçlara sahiptir. Aynı şekilde her birey arzuladığı ödül yapıları açısından da diğerlerinden farklıdır. Varsayım, insanlar birtakım ödüller arasından algılarına göre seçim ve tercih yaparlar. Her ödüle karşı aynı duyarlılığı göstermezler (Eren, 2008: 532)

Bu kuramın üç temel kavramı vardır:

İlki Valens' dir. Valens, bir kişinin belirli bir çaba göstererek elde edeceği ödülü arzulama derecesidir. İkinci temel kavramı “Bekleyiş” olup kişinin belirli bir davranış sonucu önceden hayal etmesidir. Bekleyiş kişinin algıladığı bir olasılık olup (0) ile (+1) arasında değişen bir değer olarak ifade edilmektedir. Eğer bir kişinin hem valensi hem de bekleyişi yüksek ise o kişi motive olacaktır. Üçüncü kavram “Araçsallık” tır. Araçsallık, birinci kademe sonuçlarının ikinci kademe sonuçlara yol açacağı konusunda öznel bir olasılığı açıklamaktadır (Can ve ark., 2006: 108, Topçu, 2009: 12).

1.3.2.2.2. Sonuçsal Şartlandırma Teorisi (Lawler ve Porter)

Wroom'un beklenti kuramının Porter-Lawler ile geliştirilmiş halidir. Kuramcılar bireyin başarılı olabilmesi için Wroom'un kuramında yer alan çekicilik, araçsallık ve beklentinin yanı sıra yeterli bilgi ve beceriye de sahip olması gerektiğini savunmuşlardır. Kurama eklenen bir kavramda algılanan roldür. Örgütün belirlediği role göre bir rol anlayışına birey sahip olmalıdır. Uygun bir rol anlayışı yok ise rol çatışması kaçınılmazdır, buda beraberinde başarısızlığı getirecektir. Diğer bir kavramda ödüllendirilme adaletidir. Birey kendisine verilen ödülü başkalarıyla karşılaştırılır ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldığını algıladığı zaman iş doyumu önemli bir oranda azalacaktır (Baysal ve Tekarslan 2004: 164; Eren, 2008: 541).

1.3.2.2.3. Eşitlik Teorisi (Adams)

Adams adlı düşünür Amerika Birleşik Devletlerinin General Electric işletmesinde araştırmacı-psikolog olarak çalışan ve güdülenme konusunda bazı araştırma ,deneylerde bulunarak ödül adaletinin çalışanları sürekli güdülemek ve teşvik etmek bakımından çok önemli değeri olduğuna işaret etmiştir. Düşünür incelemelerinde bireylerin kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırdıkları ve kendilerine uygun görülen benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirlemiştir. Bu karşılaştırmada bireyler kendilerinin örgüte sundukları girdiler veya değerler olarak emekleri, zekâları, bilgi, tecrübe ve yetenekleri ile buna bağlı olarak ortaya koydukları başarılarını göstermektedirler. Buna karşılık, örgütten sağladıkları ödüller olarak ücret ve statü artışları, primler, ikramiyeler ve benzeri sosyal yardımlar yönetsel yetkiler ve kaynaklar ile iş güvenliği ve işyeri koşullarını iyileştirme ve benzeri hususlar gelmektedir. Eğer bir eşitsizlik varsa ödül adaletinin bozulduğu ve bir dengesizlik hali ortaya çıktığı gözlenmiştir (Eren, 2008: 543; Can ve ark., 2006: 111).

1.3.2.2.4. Amaç Teorisi (Locke)

Locke’a göre bir kişi amacına ulaşınca kadar çalışmaktadır. Amaç modelinde niyetler, özel bir önem taşımaktadır. Ayrıca davranışı motive eden gücün “bilinçli” amaçlar olduğu vurgulanmaktadır. Amaç teorisinin başlıca iki önermesi bulunmaktadır. Birincisi, bir insanın kendisi için koyduğu amaçlar büyük ölçüde onun davranışını yönlendirmektedir. Birey bütün enerjisini kendi saptadığı amaca yöneltmektedir. Dolayısıyla iş başarısını etkileyen önemli bir isteklendirme faktörü de bireyin amaçları, niyetleridir. Bundan başka dışarıdan, organizasyon tarafından verilen özendiriciler de, çalışanların amaçlarını ve niyetlerini etkileyerek iş başarısı üzerinde etkili olmaktadır (Can ve ark., 2006: 110).

1.3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İşdoyumu statik ve durağan bir olgu değildir. Dolayısıyla bireysel veya başka bir takım faktörlerle işdoyumu ortaya çıkabilir (Sevimli ve İşcan, 2005: 56, Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 7). Bu bağlamda işdoyumunu etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında inceleyeceğiz.

1.3.3.1. Kişisel Faktörler

Cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi, öğrenim durumu ve kişilik gibi pek çok bireysel özellik iş doyumunu ve işle ilgili tutumları etkileyebilir. Bununla beraber bu etkenler işveren ya da örgüt tarafından değiştirilememektedir. Ancak örgütler pek çok çalışan için iş doyumunu yordayabilmektedir (Yelboğa, 2007: 2). İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler başlığı altında; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve hizmet süresi öğelerine değinilecektir.

1.3.3.1.1. İş Doyumu ve Yaş

Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir bağlantının olduğunu göstermiştir. Yaş arttıkça doyum artmaktadır. Bunun nedeni deneyim nedeniyle uyumun artmasıdır. Gençler daha düşük düzeylerde iş doyumunu bildirmektedirler. Genç insanların çoğu sorumluluk duydukları ve kendilerini yeterli hissettikleri bir iş bulmakta başarılı olamadıkları için ilk işlerinde hayal kırıklığına uğramaktadırlar. Yaşlı olan çalışanların yaş ve iş doyumunu açısından bazı avantajları bulunmaktadır. Daha yaşlı olan çalışanlar arzu edilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha iyi yapabilmektedirler. Yaşı daha büyük olan çalışanlar daha yüksek maaş almaktadırlar. Daha yaşlı olan çalışanlar, gençlerden daha uzun süredir o işte çalışmaktadırlar. Yaş ilerledikçe ödüllerin artması da iş doyumuna yol açan bir etken olabileceğinden söz edilmektedir. Yaşı daha büyük olan çalışanlar işle ilgili

koşullara daha iyi uyum sağlamışlardır (Sevimli, İşcan, 2005: 57, Yelboğa, 2007: 3; Çalışkan, 2005: 10).

Beş ayrı ülkede yürütülen çalışmalar yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla işlerinden daha fazla doyum duyduklarını göstermiş. Çalışanların iş doyumunun yaşla arttığı Locke, Porter ve Lawler'in performansın iş doyumuna yol açtığı sözü ile açıklanabilmektedir. Çalışan işte tecrübe ve beceri sağladıkça (bu da zamanla olur) iş performansı artar ve iyi iş çıkarmanın iş doyumunu üzerinde olumlu etkisi kendini gösterir. (Sevimli, İşcan, 2005: 57).

1.3.3.1.2. İş Doyumu ve Cinsiyet

Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar gösterdiği tahmin edilmektedir. Bazı çalışmalarda cinsiyet ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur .Yapılan araştırmalar cinsiyetin iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğunu ve genellikle erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla işinde doyum sağladığını göstermektedir. Bunun nedeni, çalışan kadınların iş ve ev sorumluluklarını dengeleme isteğinden kaynaklanabilmektedir (Gözener ve Sayın, 2007: 17; Yelboğa, 2007: 3). İş doyumundaki cinsiyet ayrımı, gençler, yüksek eğitimliler, profesyonel ya da idari konumda bulunanlar arasında gözlenmemiştir (Yelboğa, 2007: 3).

Hulin ve Smith, (1967) iş doyumunu ile cinsiyet arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğunu, kadınların daha az iş doyumuna sahip olduğunu belirtmişlerdir. Chen, (2001) yapmış olduğu araştırma sonucunda, erkek çalışanların kadın çalışanlara daha fazla iş tatminine sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır. Wegge ve diğerleri (1994), yaptıkları çalışmada, iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir korelasyon bulmuşlardır. Erigüç-Kaygın'ın (1994) doktor ve hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili yaptığı çalışmada da, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre işinden daha fazla doyum sağladığını ortaya çıkarmışlardır (Güner, 2007: 57).

1.3.3.1.3. İş Doyumu ve Medeni Durum

Çalışanların evli veya bekar olma durumlarının iş doyumu üzerindeki etkisini belirlenmesi için yapılan araştırmalarda, medeni durum ile iş doyumu arasında çok anlamlı bir ilişki bulunmasa bile genel olarak, evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla işinden tatmin sağladığı ortaya çıkarılmıştır. Bunun nedeni, evli çalışanların aile yaşamındaki tatminin işe yaygınlaştırılmasından veya evliliğin işle ilgili beklentileri değiştirmesinden kaynaklanabilmektedir. Evliliğin, kişinin yaşamını düzenlediği için işinden daha fazla doyum sağladığını söylemek mümkün olabilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004: 59).

1.3.3.1.4. İş Doyumu ve Eğitim

Eğitim düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan araştırmalarda, bu iki değişken arasındaki ilişkinin her zaman tutarlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Bazı araştırmalar, eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin yeteneklerini gerçekleştirme isteğinden dolayı yüksek iş doyumuna sahip olduklarını ortaya çıkarmış; bazıları da, eğitim seviyesi yüksek kişilerin işten beklentilerinin de yüksek olması ve bu beklentilerin karşılanma olasılığının düşük olmasından ötürü düşük iş doyumuna sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla, eğitim düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişki incelenirken, iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerde göz önünde bulundurulmalıdır.

Cimete(1996), hemşirelerin eğitim düzeyi ile onların iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ortaya çıkarmıştır (Cimete, 1996 aktaran Güner,2007:58). Yıldız ve ark.,İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan doktorların üzerinde yapmış oldukları araştırmada da, eğitim düzeyinin, iş doyumlarını etkilemediği ortaya çıkarmıştır (Yıldız ve ark., 2003: 34).

1.3.3.1.5. İş Doyumu ve Hizmet Süresi

Hizmet süresi arttıkça meslekte var olan sorunların genelde çözüme kavuştuğu, gelecek kaygısının azaldığı bu nedenle de iş doyumunun arttığı bilinmektedir. Nitekim Tosun (1998) ve Kasapoğlu (1992) araştırmalarında hizmet süresi arttıkça iş doyumunun da arttığını saptamışlardır. Hizmet süresinin artmasıyla yaşın da arttığı düşünülürse bu iki değişkenin birbirini etkilediği ve birbirine bağımlı değişkenler olduğu unutulmamalıdır. Musal ve ark., 1995 yılında uzman hekimlerle yaptığı bir araştırmada meslekte geçirilen süre ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bildirmiştir (Yıldız ve ark., 2003: 39).

İş doyumunda kıdemin önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Çalışma süresi arttıkça kişinin iş doyum düzeyinin de artacağı ileri sürülmüştür. Bunun nedeni:

1-Kişinin kıdeminin artması, işini daha iyi kavramasına ve başarıma hissinin artması.

2-Örgütün personel ihtiyaçlarını giderek daha çok karşılayacak olması.

3-Çalışanın örgüt ve işi ile bütünleşmesi.

4-Örgütün süre arttıkça çalışanına daha geniş olanaklar sunması (Güven ve ark., 2005: 134).

Erigüç-Kaygın'ın araştırmasında, mesleğinde 10 yıldan fazla çalışan doktor ve hem şireler ile bulundukları hastanede 6 yıldan fazla çalışan doktor ve hemşirelerin iş doyumlarının yüksek oldukları tespit edilmiştir. Cimete'nin yapmış olduğu araştırmada, on yıl ve daha fazla çalış an hemşirelerin iş doyumlarının diğer gruplardan daha yüksek; en düşük iş doyum olan grubun da 1-4 yıl çalışanlar oldu u tespit edilmiştir (Güner, 2007: 59).

1.3.3.2. Örgütsel Faktörler

Bireyin işinden doyum sağlamasını pek çok örgütsel faktör etkileyebilmektedir. Aşağıda iş doyumunu etkileyen başlıca örgütsel faktörlere yer verilmektedir.

1.3.3.2.1. İş Doyumu ve Ücret Düzeyi

İş doyumunun temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermektedir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret nedenli yüksekse doyum oranı da o denli yüksektir. Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk seviyesini yükseltmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 58).

1.3.3.2.2. İş Doyumu ve Terfi

İnsanlar genellikle çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek isterler. Terfi, elde edilen ücreti arttırdığı gibi kişinin sosyal statüsünü ve toplumdaki konumunu da olumlu yönde etkileyebilmektedir. Ayrıca terfi, insanı çalışmaya sevk eden önemli bir unsurdur. İşe alınan bir kimse iş yerinde, ilerleme olanağının bulunmadığına ve ücretinin artmayacağına dair bir duyguya kapıldığında her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanıp işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir.

Bu durumda işe tatminsizliğin ortaya çıkması muhtemeldir. Çalışan işinde başarılı olduğu takdirde yükselme beklentisi içine girer. İşletme içinde kariyer yollarının belli olması ve adil bir terfi sisteminin varlığı olumlu bir çalışma ortamı meydana getirecektir. Çalışılan şirketteki terfi imkânlarının ve verilen ödüllerin iş tatmini üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir (Sevimli ve İşcan, 2005: 58). Terfi etme imkânını elde eden çalışanların işine olan bağlılığı ve çalışma arzusu artarken kariyer sisteminin açıkça belirlenmediği ve adil bir terfi sisteminin var olmadığı işletmelerde çalışanlarda tatminsizlik sorunu yaşanır (Bozkurt ve Bozkurt 2008: 7).

1.3.3.2.3. İş Doyumu ve Yönetim

Yönetici, bireyin işten doyum sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş doyumunu artırıcı etkiye sahip olabilmektedir. Bu da yönetim tarzının iş doyumunu üzerinde ne derecede önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Günümüz toplumunda çalışanları yönetime katmak, onların yaptıkları işten keyif almalarını sağlamak ve verimliliklerini artırmak liderlik ve yönetim anlayışının gereği haline gelmiştir. Yöneticiler bu gerçeği dikkate alarak çalışanların işyerinde alınacak kararlara katılımını sağlayacak ve onların enerjilerini işyerinde ortaya koymalarına imkân tanıyacak düzenlemeleri yapmalıdır. İş süreçlerinde çalışanların fikirlerini almayan, onların sorunlarıyla ilgilenmeyen ve iş bilgisi düzeyi düşük olan yöneticiler personelde doyumsuzluk duygularına yol açmaktadırlar (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4).

1.3.3.2.4. İş Doyumu ve Örgütsel Ödüller

Örgütteki ödül sistemi ise; çalışanı mutlu ederek iş doyumunu sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. “Eşitlik algısı yaratan ve performans için doğru geri bildirim

sağlayan ödüller doyum sağlayıcıdır” Diğer bir deyişle ödüller başarıya göre adil bir şekilde verildiğinde, iş doyumunu yaratmaktadır. Ödüllendirmede göz önünde bulundurulması gereken temel ilkeler aşağıdaki şekilde özetlenebilmektedir:

- Ölçülebilenin ödüllendirilmesi,
- Ödüllendirmenin uygulanabilir olması,
- Tüm çalışanların ödüllendirilebilir olması,
- Ödüllerin performansa bağlı olması,
- Ödüllerin zamanında verilmesi,
- Ödüllerin kişileri geliştirici olması (Barutçugil, 2004: 453).

Bu ilkeler dikkate alınarak oluşturulacak adil bir ödüllendirme sistemiyle, örgüt içinde iş doyumunun artması sağlanabilecektir. İş doyumunu, çalışanın elde etmek istediği ya da hak ettiğine inandığı ödüllere ulaştığı ya da beklentilerinin ötesinde kazanımlar elde ettiği durumda yaşanmaktadır (Solmuş, 2004: 186).

1.3.3.2.5. İş Doyumu ve Çalışma Şartları

Genel olarak çalışanlar ısısı, nemi, havalandırması, aydınlatması, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi, işvereni tercih ederler (Çalışkan, 2005: 10) İşin fiziksel şartları bir iş doyum nedenidir. İşin çalışan için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma şartları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 59; Telman ve Ünsal, 2004: 40).

1.3.3.2.6. İş Doyumu ve Çalışma Arkadaşları

Örgütte çalışanların birebir ilişkileri birçok örgütsel değişkenleri etkilediği gibi iş doyumunu da etkilemektedir. Herkes zevk aldığı ve güzelce vakit geçirebileceği

arkadaşlarla çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarının birbirilerine karşı tutum ve davranışları psikolojik ve sosyal varlık olan insan üzerinde etki yapmaktadır. Çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Oshagbemi, 2000: 88-106). Bu yüzden örgütlerde çalışanların birbirilerini her anlamda desteklemesini sağlayan, birbirilerine yardımlaşmayı teşvik eden çalışma ortamının oluşturulması örgütler için hayati önem taşımaktadır. Luthans'a (1973: 114) göre çalışma grubu çalışana sosyal dayanışma ortamı sağlıyor ve çalışma grubunda uyum varsa, dünya görüşleri birbirine uyuyorsa, işten duyulan doyum artmaktadır (Erdil ve ark, 2004: 19; Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 5).

Feldman ve Hugh'a(1986) göre çalışma grupları çalışanların iş doyumunu için önemli bir kaynaktır ve grup üyelerinin birbirleriyle olan iletişimleri ve ilişkileri iş doyumunu yönlendirmektedir. Birbirleriyle iletişim kuramayan çalışanların iş doyumunu azalmakta ve sosyal yalnızlığa itilmekte ve sonuçta işi terk etmelerine yol açmaktadır (Erdil ve ark, 2004: 21).

1.3.3.2.7. İş Doyumu ve İşin Niteliği

Toplum tarafından yeteri kadar kabul görmeyen ve kendisini iş hayatına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması iş doyumunu azaltır. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi doyum nedeni sayılabilir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden tatmin olurlar. İşin zorluk derecesi iş doyumunu genellikle olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir. Çalışanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Zihinsel olarak zor olan bir iş, çalışan tarafından başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa çalışan üst düzeyde doyum sağlayacaktır. Bunun yanında fiziksel zorluğun iş doyumunu açısından doyum faktörü olmadığı kabul edilmektedir. Aşırı ağır, yorucu ve yıpratıcı işleri yapmak toplumun takdir duygularını kazanmak için yeterli olmamaktadır. Çalışan bireysel özellik ve niteliklerinin üzerinde bir işi yapmak zorundaydı, bu durumda ortaya sıkıntı, moral

bozukluğu çıkacaktır. Sıkıntı ve moral bozukluğu ise iş doyumsuzluğunu ortaya çıkaracaktır (Sevimli ve İşcan, 2005: 57-58).

1.3.3.2.8. İş Doyumu ve İletişim

İletişim sayesinde örgütte çalışanlar kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve üstlerinin ya da diğer çalışanların kendileri hakkında neler düşündüklerini öğrenme olanağı bulmaktadırlar. Örgütsel yaşamda bilginin iletilmesinin yönetsel açıdan önemli olmasının yanında çalışanın olumlu tutumlar edinmesinde de iletişimin önemli rolü vardır. İletişimin yokluğu, eksikliği ya da yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş doyumsuzluğu, örgüte karşı güvensizlik, düşük düzeyde örgütsel bağlılık, verimlilikte düşüş, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır. İletişimin sağlanması ise belirsizlikle başa çıkabilme olanağını vermektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3).

1.3.4. İş Doyumunun Sonuçları

İş tatmininin bireysel ve örgütsel açıdan bir dizi önemli sonuçları bulunmaktadır.

Bu nedenle, iş tatmini çalışma ve örgütsel psikoloji alanında en çok araştırılan kavram olmuştur. Öncelikle, iş tatmini sorumluluk, görevin çeşitliliği ve iletişim gibi çalışma koşulları ile bağlantılıdır. Bununla birlikte, iş tatmini, devamsızlık, örgütsel etkisizlik, sabote etme, verimlilik karşıtı davranışlar gibi sonuçlarla ilgili bulunmaktadır. Bu sorunlar ve bunların doğurduğu sorunlar doğrudan örgüt ile ilgilidir. Bu bakış açısından dolayı, iş tatmini çalışma ve örgütsel psikoloji literatüründeki araştırmaların merkezi bir kavramı olarak yer almıştır. Literatürde, iş tatmininin sonuçları; örgütsel etkililik, verimlilik, iş gören ilişkileri, devamsızlık, işgücü devri ve işgören sağlığı bakımından önemli bulunmaktadır (Yüksel, 2005: 296).

1.3.4.1. İş Doyumu Sağlandığında Ortaya Çıkan Sonuçlar

İşlerinden beklediği doyumu sağlayan çalışanların iş ortamındaki moralleri en üst seviyede olup, işlerine daha bağımlı hale geleceklerdir. Bu da çalışanlar arasındaki bütünleşmeyi daha da artırır.

1.3.4.1.1. Yüksek Moral Sağlanması

İyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde işyerine olan yararları artar. Çalışanın moralinin yüksek olması, çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yapar (Sevimli ve İşcan, 2005: 59):

- Morali iyi olan bir kişi görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir.
- İş görenler, çalışmaya daha istekli olur.
- Çalışanlar, işyerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba gösterirler.
- İş görenlerin çalışma arzusu yüksek olur.
- Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur.
- Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda iş birliği isterler.
- Çalışanlar yöneticilere ve işyerine karşı bağlılık duyarlar.
- Yüksek moral, işgücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar. Yüksek moral personel devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Buna bağlı olarak katlanılan maliyet de azalır (Sevimli ve İşcan, 2005: 59).

1.3.4.1.2. Çalışanların İşlerine Bağlanması

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutumdur. Örgüt ile çalışan amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olmasıdır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme

arzusudur. Çalışanların işlerini tam anlamıyla benimseyebilmeleri ve kendilerinden istenen verimin sağlanabilmesi, işinde isteyerek ve zevkle çalışabilmesi için bazı koşulların varlığı gereklidir. Çalışan yaptığı işten ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumu sağlayabilmelidir. İşletme yöneticisi bu duyguları tattırabilmelidir. Bu durumun sonucu çalışanın işyerine karşı olan bağlılık ve motivasyonunun sağlanması büyük ölçüde kolaylaşacaktır (Karahan, 2008: 233).

1.3.4.1.2.3. İşyerinde Bütünleşme Sağlanması

Çalışanların bulunduğu işyerine uyumu, verimliliği olumlu yönde etkileyecektir. Çünkü kişi örgütle uyum içerisine girince, örgütün amaçları ve araçlarını benimseyecektir. Çalışan, işyerinin amaçlarını ne ölçüde benimserse, bu durum amaçların gelişmesine de o ölçüde katkıda bulunacaktır. İş yavaşlatma, bölüm veya gruplar arası dengenin bozulması şeklinde görülebilecek bazı aksamalar yok edilecektir. İşyerinde verimlilik ve etkinlik artacaktır. Ayrıca, yöneten ve yönetilenler grubunun işyerinde beklentilerini elde etmesi sonucu bu gruplar arasında uyum görülecektir ve bunların sonucu olarak iki grup arasında sürtüşme ve çekişmeler minimum düzeye inecek, işyerinin sürekliliği sağlanacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005: 60).

1.3.4.2. İş Doyumu Sağlanmadığında Ortaya Çıkan Sonuçlar

İş doyumu sağlanmadığında çalışanlarda ortaya çıkan sonuçlar bireysel ve örgütsel olarak incelenecektir.

1.3.4.2.1. Bireysel Sonuçlar

Örgütte kendisini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan örgütsel insan, günümüzün toplumlarında kendi kendisine, örgüte ve giderek topluma yabancılaşan

bir insandır. Çalışana yaratıcı ve yapıcı gücünü ortaya koyacak bir ortam yaratılmalıdır. Böyle bir ortam, ancak çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılması yoluyla sağlanabilecektir. Çalışan çalıştığı iş yerinde bedensel gücünü ortaya koyarken, aynı zamanda düşünsel gücünden yararlanıldığını görmekle işe ve işyerine karşı yabancılık duygusundan kendisini büyük ölçüde kurtaracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve işyerinin amaçları ile daha kolay bütünleşecek, yabancılaşma duygusu ortadan kalkacaktır. İşyerinde, yaptığı işin çalışan anlamsız gelmesi, sorunların yönetimce gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, yönetimce alınan kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalışan işyerinden kendini uzak tutmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca beklentilerine ulaşamayan çalışan, işyerinde tepkisini çocuksu bir davranış biçimine dönüştürebilmekte, örneğin surat asabilmekte veya ağlayabilmektedir. Bundan da öte, beklentilerine ulaşamama bazı çalışanlarda saldırganlık davranışının ortaya çıkmasına yol açar. Saldırganlık dışarıya karşı bir harekettir. Kişiyeye ya da eşyaya eylemli veya sözlü saldırı biçiminde ortaya çıkmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 61).

1.3.4.2.2.Örgütsel Sonuçlar

Nasıl insanda açlık duygusu “mide sancısı” veya “halsizlik” biçiminde kendini gösterirse, bozuk moralde kendini düşük tatmin işi yavaşlatma, geçimsizlik, hırçınlık gibi şekillerde kendini gösterir. Düşük tatmin büyük bir olasılıkla, personel devir hızının yüksek olması sonucunu da doğurur bu da yetişmiş iş gücünün kaybı demektir. Şu halde özet olarak, düşük moral seviyesinin işyerine verebileceği zararları şu şekilde açıklayabiliriz; İş görenin düşük morale sahip olması sonucu iş yavaşlatmalar, iş durdurmaları, aşırı ölçüde devamsızlık ve gecikmeler çalışan devir hızındaki yükseklik, iş veriminde düşmeler, iş ilişkilerinde olumsuzlaşmalar, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumları ortaya çıkar (Sevimli ve İşcan, 2005: 61).

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. Bu protesto bazı hallerde yüksek oranda ortaya çıkan devamsızlık, işe geç gelme, emirlere uymama, işin yavaş ve düşük kalitede yapılması şeklinde kendini göstermektedir. Ayrıca işinden memnun olamayan çalışan işyerindeki işinden çok işyeri dışındaki dünyası ile ilgilenecektir. İşine yeterince ilgi duymayan çalışan iş kazalarına daha çok yatkın olmaktadır. Çünkü kazaların bireyin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla ilişkisi bulunmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 61).

1.4. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Günümüzde sürdürülebilir başarıyı amaçlayan ve değişime açık olan örgütler için insan kaynaklarının önemi giderek artmaktadır. Çalışma ortamında insan kaynağından en iyi derecede yararlanılması ise hiç kuşkusuz çalışanların örgüte olan bağlılıklarıyla mümkün olacaktır. Yaşanan değişimler karşısında örgütler, çalışanlarının örgüte karşı güven oluşturmalarının yollarını aramakta; bu sayede onların örgüte olan bağlılıklarını arttırmaya çalışmaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010: 44).

Bazı araştırmacılar örgütsel güvenin örgütsel bağlılığın önemli bir göstergesi olduğunu bulmalarına karşılık diğerleri iş tatmininin bir bağlılık göstergesi olduğunu bulmuşlardır. Örgütsel güven, iş doyumu ve örgütsel bağlılığın hepsinin çalışan davranışlarının ve etkili örgütsel bağlılığın parçaları olduğu düşünülmektedir. Ancak iş doyumu aynı örgüt içinde iş değişikliği ile arttırılabileceğinden ve şartlara özgü olmasından dolayı örgütsel bağlılık ve güven, sonradan meydana gelen şirketten ayrılma davranışının daha iyi göstergesi olabilir. Dahası, bazı araştırmacılar iş doyumunun örgütsel bağlılığı oluşturan birçok parçadan birisi olduğuna inanmaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010: 43).

Örgütsel bağlılık bir bireyin içinde bulunduğu örgütte kendini özdeşleştirmesinin ve örgüte dâhil olmasının derecesini göstermektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ne kadar yüksek olursa çalışanın o şirketten gönüllü olarak ayrılma şansı da o kadar düşük olmaktadır. Şirket çalışanları birbirlerine ne kadar güvenirse o kadar az kontrol etme ihtiyacı hissedilmektedir (Taşkın ve Dilek,2010: 39).

Örgütsel bağlılık gibi değişkenlerle güçlü biçimde ilişkilendirilmiş olmasına rağmen örgütsel güven kavramı, kavramsal olarak farklı durmaktadır. Örgütsel bağlılık örgüt hedefleriyle kimlik bulma ve bu hedeflerin değerlendirilmesiyle ilişkiliyken, örgütsel güven çalışanların örgüt hedeflerine olan inancıyla ilişkilidir ve nihayetinde örgütsel eylemin çalışanlar için yarar sağlayacağına inanılır (Taşkın ve Dilek,2010: 39).

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki temel fark, "işimi seviyorum" ve "çalıştığım örgütü seviyorum" şeklinde özetlenebilir. İş tatmini, çalışanın yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili iken, örgüte bağlılık çalışanın çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir (Doğan ve Kılıç, 2007: 51).

Yüksek iş doyumuna sahip olan çalışanlarda örgütlerini sahiplenme duygusunun daha yüksek gerçekleşeceğini bunun da örgütsel bağlılığa sebep olacağı bilinmektedir. Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu mukayese edildiğinde bağlılığın örgütün tamamına yönelmiş geniş perspektifli bir tutum olduğu, iş doyumunun ise daha spesifik olan işe karşı yöneltilmiş bir tutum olduğu görülmektedir. Bu mukayesenin ortaya koymuş olduğu bir başka sonuç ise zaman açısından bağlılığın daha uzun vadeli ve devamlılık gösteren bir yapı arz ettiği, buna karşın iş doyumunun daha kısa vadeli ve değişken bir nitelik taşıdığıdır (Gül ve ark, 2008: 5).

Hastaneler, sağlık tanımı kapsamındaki hizmetleri üreten günümüzün en karmaşık işletmeleri yapısal, teknolojik ve çevresel özellikleri nedeniyle en yüksek uzmanlaşmaya sahip ve toplumsal örgütlerin en eski örneklerinden biridir. Böylesine karmaşık yapıya sahip bir örgüt içinde, elbette ki farklı demografik özelliklere sahip

Çalışanlar yer almaktadır. Hastanedeki alışanlar pek çok açıdan birbirleriyle karşılıklı görev bağımlılığı içinde olmaktadırlar. Birinin yaptığı iş, kaçınılmaz olarak diğerinin yaptığı işi de etkilemektedir.

Hastanelerde ve diğer tüm sağlık kuruluşlarında da insan öğesi, üzerinde durulması gereken en duyarlı nokta olmaktadır. Özellikle, hastanelerin bir hizmet işletmesi olduğunu düşünürsek, hastanede hizmet veren insanın, hastaneye hizmet görmeye gelen insana sunmuş olduğu hizmetle onu memnun etmesi, hizmet veren, hizmet gören ve sosyal sistem açısından oldukça önemli ve ciddi bir konu olmaktadır. Hastanede hizmet görenin memnuniyeti yada memnuniyetsizliğinde, hastanede çalışanların hastaneye ve işine olan bağlılığı, güveni, işinden duyduğu doyum ve doyumsuzluğun büyük bir rolü olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı Ankarada zel bir hastanede çalışan hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyum düzeylerini incelemek, söz konusu düzeylerin çalışanların demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek ve örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyumunu arasındaki ilişkileri saptamaktır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri bağlılıklarının örgüte duydukları güven tarafından etkilenip etkilenmediğinin, eğer etkileniyorsa söz konusu etkinin iş doyumuna etkisinin yönünün belirlenmesi çalışmayı önemli kılan ilk ögedir. İkincisi ise, Türkiye’de konuyla ilgili sınırlı sayıda çalışmanın bulunması nedeniyle elde edilecek bulguların sağlık kurumları yönetimi açısından önemli ve yararlı olacağı beklentisidir.

Araştırma, kesitsel türde tanımlayıcı bir çalışmadır. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Tanımlayıcı araştırma modelinin amaçları eldeki problemi, bu problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaktır. Sağlık alanında tanımlayıcı araştırmaların bir diğer amacında, sağlık olaylarının kişi, yer ve zaman özelliklerini ortaya koymayı amaçlamaktadır (Akçay ve Gürcan, 2007: 28). Öte yandan örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu etkileyen sosyo-demografik değişkenler üzerinde durulmuştur. Bu yönüyle analitik olduğu söylenebilir.

2.1. Hipotezler

Araştırmanın hipotezleri aşağıda verilmektedir.

1.1. Araştırma grubunun yaşına göre;

- 1.1.a.Genel örgütsel bağlılık,
- 1.1.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,
- 1.1.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,
- 1.1.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,
- 1.1.e. Genel örgütsel güven,
- 1.1.f.Genel iş doyumunu,
- 1.1.g. İş doyumunun ücret boyutu,
- 1.1.h.İş doyumunun terfi boyutu,

1.1.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
 1.1.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
 1.1.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,
 1.1.l. İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
 1.1.m. İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
 1.1.n. İş doyumunun işin doğası boyutu,
 1.1.o. İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

1.1. Araştırma grubunun cinsiyetine göre;

1.2.a.Genel örgütsel bağlılık,
 1.2.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,
 1.2.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,
 1.2.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,
 1.2.e. Genel örgütsel güven,
 1.2.f.Genel iş doyumunu,
 1.2.g.İş doyumunun ücret boyutu,
 1.2.h.İş doyumunun terfi boyutu,
 1.2.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
 1.2.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
 1.2.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,
 1.2.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
 1.2.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
 1.2.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,
 1.2.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

1.2. Araştırma grubunun medeni durumuna göre;

1.3.a.Genel örgütsel bağlılık,
 1.3.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,

1.3.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,
 1.3.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,
 1.3.e. Genel örgütsel güven,
 1.3.f.Genel iş doyumunu,
 1.3.g.İş doyumunun ücret boyutu,
 1.3.h.İş doyumunun terfi boyutu,
 1.3.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
 1.3.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
 1.3.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,
 1.3.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
 1.3.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
 1.3.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,
 1.3.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

1.4. Araştırma grubunun öğrenim düzeyine göre;

1.4.a.Genel örgütsel bağlılık,
 1.4.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,
 1.4.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,
 1.4.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,
 1.4.e. Genel örgütsel güven,
 1.4.f.Genel iş doyumunu,
 1.4.g.İş doyumunun ücret boyutu,
 1.4.h.İş doyumunun terfi boyutu,
 1.4.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
 1.4.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
 1.4.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,
 1.4.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
 1.4.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
 1.4.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,

1.4.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

1.5. Araştırma grubunun hizmet süresine göre;

1.5.a.Genel örgütsel bağlılık,

1.5.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,

1.5.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,

1.5.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,

1.5.e. Genel örgütsel güven,

1.5.f.Genel iş doyumunu,

1.5.g.İş doyumunun ücret boyutu,

1.5.h.İş doyumunun terfi boyutu,

1.5.i.İş doyumunun yönetim boyutu,

1.5.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,

1.5.k.İş doyumunun ödüller boyutu,

1.5.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,

1.5.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,

1.5.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,

1.5.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

1.6. Araştırma grubunun kurumdaki hizmet süresine göre;

1.6.a.Genel örgütsel bağlılık,

1.6.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,

1.6.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,

1.6.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,

1.6.e. Genel örgütsel güven,

1.6.f.Genel iş doyumunu,

1.6.g.İş doyumunun ücret boyutu,

1.6.h.İş doyumunun terfi boyutu,

1.6.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
 1.6.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
 1.6.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,
 1.6.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
 1.6.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
 1.6.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,
 1.6.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

1.7. Araştırma grubunun mesleklerine göre;

1.7.a.Genel örgütsel bağlılık,
 1.7.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,
 1.7.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,
 1.7.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,
 1.7.e. Genel örgütsel güven,
 1.7.f.Genel iş doyumunu,
 1.7.g.İş doyumunun ücret boyutu,
 1.7.h.İş doyumunun terfi boyutu,
 1.7.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
 1.7.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
 1.7.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,
 1.7.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
 1.7.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
 1.7.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,
 1.7.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

2.1. Hemşirelerde yaşa göre;

2.1.a.Genel örgütsel bağlılık,
 2.1.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,

- 2.1.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,
- 2.1.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,
- 2.1.e. Genel örgütsel güven,
- 2.1.f.Genel iş doyumu,
- 2.1.g.İş doyumunun ücret boyutu,
- 2.1.h.İş doyumunun terfi boyutu,
- 2.1.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
- 2.1.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
- 2.1.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,
- 2.1.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
- 2.1.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
- 2.1.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,
- 2.1.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

2.2. Hemşirelerde cinsiyete göre;

- 2.2.a.Genel örgütsel bağlılık,
- 2.2.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,
- 2.2.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,
- 2.2.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,
- 2.2.e. Genel örgütsel güven,
- 2.2.f.Genel iş doyumu,
- 2.2.g.İş doyumunun ücret boyutu,
- 2.2.h.İş doyumunun terfi boyutu,
- 2.2.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
- 2.2.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
- 2.2.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,
- 2.2.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
- 2.2.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
- 2.2.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,

2.2.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

2.3. Hemşirelerde medeni duruma göre;

2.3.a.Genel örgütsel bağlılık,

2.3.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,

2.3.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,

2.3.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,

2.3.e. Genel örgütsel güven,

2.3.f.Genel iş doyumunu,

2.3.g.İş doyumunun ücret boyutu,

2.3.h.İş doyumunun terfi boyutu,

2.3.ı.İş doyumunun yönetim boyutu,

2.3.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,

2.3.k.İş doyumunun ödüller boyutu,

2.3.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,

2.3.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,

2.3.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,

2.3.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

2.4. Hemşirelerde öğrenim düzeyine göre;

2.4.a.Genel örgütsel bağlılık,

2.4.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,

2.4.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,

2.4.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,

2.4.e. Genel örgütsel güven,

2.4.f.Genel iş doyumunu,

2.4.g.İş doyumunun ücret boyutu,

2.4.h.İş doyumunun terfi boyutu,

- 2.4.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
- 2.4.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
- 2.4.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,
- 2.4.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
- 2.4.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
- 2.4.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,
- 2.4.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

2.5. Hemşirelerde hizmet süresine göre;

- 2.5.a.Genel örgütsel bağlılık,
- 2.5.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,
- 2.5.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,
- 2.5.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,
- 2.5.e. Genel örgütsel güven,
- 2.5.f.Genel iş doyumunu,
- 2.5.g.İş doyumunun ücret boyutu,
- 2.5.h.İş doyumunun terfi boyutu,
- 2.5.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
- 2.5.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
- 2.5.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,
- 2.5.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
- 2.5.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
- 2.5.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,
- 2.5.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

2.6. Hemşirelerde kurumdaki hizmet süresine göre;

- 2.6.a.Genel örgütsel bağlılık,
- 2.6.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,

- 2.6.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,
- 2.6.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,
- 2.6.e. Genel örgütsel güven,
- 2.6.f.Genel iş doyumunu,
- 2.6.g.İş doyumunun ücret boyutu,
- 2.6.h.İş doyumunun terfi boyutu,
- 2.6.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
- 2.6.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
- 2.6.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,
- 2.6.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
- 2.6.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
- 2.6.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,
- 2.6.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

3.1. Hekimlerin yaşına göre;

- 3.1.a.Genel örgütsel bağlılık,
- 3.1.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,
- 3.1.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,
- 3.1.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,
- 3.1.e. Genel örgütsel güven,
- 3.1.f.Genel iş doyumunu,
- 3.1.g.İş doyumunun ücret boyutu,
- 3.1.h.İş doyumunun terfi boyutu,
- 3.1.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
- 3.1.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
- 3.1.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,
- 3.1.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
- 3.1.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
- 3.1.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,

3.1.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

3.2. Hekimlerin cinsiyetine göre;

- 3.2.a.Genel örgütsel bağlılık,
- 3.2.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,
- 3.2.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,
- 3.2.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,
- 3.2.e. Genel örgütsel güven,
- 3.2.f.Genel iş doyumunu,
- 3.2.g.İş doyumunun ücret boyutu,
- 3.2.h.İş doyumunun terfi boyutu,
- 3.2.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
- 3.2.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,
- 3.2.k.İş doyumunun ödüller boyutu,
- 3.2.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,
- 3.2.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,
- 3.2.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,
- 3.2.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

3.3. Hekimlerin medeni durumuna göre;

- 3.3.a.Genel örgütsel bağlılık,
- 3.3.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,
- 3.3.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,
- 3.3.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,
- 3.3.e. Genel örgütsel güven,
- 3.3.f.Genel iş doyumunu,
- 3.3.g.İş doyumunun ücret boyutu,
- 3.3.h.İş doyumunun terfi boyutu,
- 3.3.i.İş doyumunun yönetim boyutu,
- 3.3.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,

3.3.k.İş doyumunun ödüller boyutu,

3.3.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,

3.3.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,

3.3.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,

3.3.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

3.4. Hekimlerin öğrenim düzeyine göre;

3.4.a.Genel örgütsel bağlılık,

3.4.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,

3.4.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,

3.4.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,

3.4.e. Genel örgütsel güven,

3.4.f.Genel iş doyumunu,

3.4.g.İş doyumunun ücret boyutu,

3.4.h.İş doyumunun terfi boyutu,

3.4.i.İş doyumunun yönetim boyutu,

3.4.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,

3.4.k.İş doyumunun ödüller boyutu,

3.4.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,

3.4.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,

3.4.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,

3.4.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

3.5. Hekimlerin hizmet süresine göre;

3.5.a.Genel örgütsel bağlılık,

3.5.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,

3.5.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,

3.5.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,

3.5.e. Genel örgütsel güven,

3.5.f.Genel iş doyumunu,

3.5.g.İş doyumunun ücret boyutu,

3.5.h.İş doyumunun terfi boyutu,

3.5.i.İş doyumunun yönetim boyutu,

3.5.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,

3.5.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,

3.5.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,

3.5.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,

3.5.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,

3.5.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

3.6. Hekimlerin kurumdaki hizmet süresine göre;

3.6.a.Genel örgütsel bağlılık,

3.6.b.Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu,

3.6.c.Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu,

3.6.d.Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu,

3.6.e. Genel örgütsel güven,

3.6.f.Genel iş doyumunu,

3.6.g.İş doyumunun ücret boyutu,

3.6.h.İş doyumunun terfi boyutu,

3.6.i.İş doyumunun yönetim boyutu,

3.6.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu,

3.6.k.İş doyumunun ödülleri boyutu,

3.6.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu,

3.6.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu,

3.6.n.İş doyumunun işin doğası boyutu,

3.6.o.İş doyumunun iletişim boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak önemli farklılık göstermektedir.

4.1.Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasında ;

4.1.a. Pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki vardır.

4.1.b. Örgütsel güven ve iş doyumu, örgütsel bağlılığı etkili olarak yordamaktadır.

4.1.c. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu, örgütsel güveni etkili olarak yordamaktadır.

4.1.d. Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven, iş doyumunu etkili olarak yordamaktadır.

2.2. Yapıldığı Yer

Araştırma, Ankarada özel bir hastanede yapılmıştır. Araştırma Eylül –Şubat 2011 döneminde araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemiyle uygulanmış, anketin uygulanması yaklaşık 10 dakika sürmüştür.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankarada özel bir hastanede görev yapan 130 hekim, 225 hemşire olmak üzere toplam 355 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmeyip evrenin tamamına ulaşılması planlanmıştır. Buna göre araştırmaya 78 hekim, 173 hemşire olmak üzere 251 kişi katılmıştır. Evrenin % 70,7'sine ulaşılmıştır.

2.4. Sınırlılıklar

Bu araştırma Ankara il merkezindeki özel bir hastanedeki hekim ve hemşireleri kapsamaktadır. Sonuçların Ankara ilindeki üniversite, özel hastane ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı diğer tüm hastanelere genellenemez oluşu, araştırmanın sınırlılığı olarak kabul edilmektedir.

2.5. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışmaya katılanların kişisel özellikleriyle, çalıştıkları kuruma ait özelliklerin sorgulandığı toplam 21 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, Örgütsel Bağlılık Ölçeği (J. Meyer & M. Allen tarafından geliştirilen the Employee Commitment Scales, 1990), Örgütsel Güven Envanteri - kısa formu- [Cummings and Bromiley tarafından kullanılan the Organizational Trust Inventory, 1996 - short form] ve İş Doyumu Araştırma Aracı [P. Spector tarafından geliştirilen the Job Satisfaction Survey, 1985] ölçüm araçları olarak kullanılmıştır.

Anket soruları öncelikle Özel bir hastanede çalışan cevaplandırılanlar tarafından anlaşılır olup olmadığının gözlemlenmesi için 1-15 Eylül 2011 tarihleri arasında Özel Hastanedeki 25 çalışan üzerinde bir ön uygulama yapılmıştır. Yapılan ön uygulama esnasında çalışanların tamamının soruları kolayca anladığı ve cevaplayabildikleri saptanmıştır. Ön uygulamadan elde edilen veriler değerlendirme kapsamına alınmamıştır.

Meyer ve Allen 1990 yılında üç bileşenden oluşan örgütsel bağlılık kavramı geliştirmiş, ardından her bir bileşeni ölçmek için Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık Ölçeklerini oluşturmuşlardır. Araç, deneklerin çalıştıkları örgüte hangi tür bağlılık hissettiklerini belirlemek üzere tasarlanmıştır. Yazarlar tarafından geliştirilen üç bileşenli ölçek 24 önermeden oluşmaktadır. Bu ölçek üç alt ölçekten oluşmaktadır. Alt ölçekleri duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Üç alt ölçeğin her birinde sekiz soruya yer verilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki 1,2,3,4,5,6,7,8. ifadeler duygusal bağlılık boyutunu, 9,10,11,12,13,14,15,16. ifadeler devam bağlılık boyutunu, 17,18,19,20,21,22,23,24. ifadeler normatif bağlılık boyutunu ölçmeye yöneliktir. Her bir önerme deneklerin yedili bir Likert ölçeği üzerinden puanlandırılacakları cümlelerden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde puanların karşılıkları şu şekildedir: 1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılmıyorum, 4=Ne Katılıyor ne de Katılmıyorum, 5=Kısmen Katılıyorum, 6=Katılıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum. Dolayısı ile skorlar 7 değerine yaklaştıkça

örgütsel bağlılık (bağlılık boyutları dahil) düzeyi en yükseğe çıkmakta, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşük düzeye inmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık skalasında bulunan 24 ifade içinde olumsuz anlam yüklenen ifadeler için boyut skorları hesaplanmadan önce ters skarlama işlemi yapılmıştır.

Çalışanların örgütsel güven düzeylerinin ölçülmesinde Bromiley ve Cummings (1996) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Envanterinin kısa formu kullanılmıştır. Örgütsel Güven Envanterinin Kısa Formu” ise 12 önermeden oluşmaktadır. Her bir önerme deneklerin yedili bir Likert ölçeği üzerinden puanlandırılacakları cümlelerden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde puanların karşılıkları şu şekildedir: 1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılmıyorum, 4=Ne Katılıyor ne de Katılmıyorum, 5=Kısmen Katılıyorum, 6=Katılıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum. Dolayısı ile skorlar 7 değerine yaklaştıkça örgütsel güven düzeyi en yükseğe çıkmakta, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşük düzeye inmektedir.

İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction Scale, JSS) 1985 yılında Spector tarafından çalışanların iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek orijinal olarak 36 önerme ve dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar ücret, terfi, yönetim, yan ödeme-ek gelir, ödüllendirme, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin yapısı ve iletişim. Dokuz alt ölçeğin her biri dört önerme içermektedir. İş doyum ölçeğinde 1,10,19,28. maddeler ücret boyutunu 2,11,20,33. terfi boyutunu, 3,12,21,30. yönetim boyutunu, 4,13,22,29. ek gelir boyutunu 5,14,23,32. maddeler ödüller boyutunu,6,15,24,31.çalışma şartları boyutunu, 7,16,25,34.iş arkadaşları boyutunu, 8,17,27,35. işin yapısı boyutunu, 9,18,26,36 iletişim boyutunu ölçmektedir. Her bir önerme deneklerin altılı bir Likert ölçeği üzerinden puanlandırılacakları cümlelerden oluşmaktadır. Ölçek içerisinde puanların karşılıkları şu şekildedir: 1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılmıyorum, 4=Kısmen Katılıyorum, 5=Katılıyorum, 6=Kesinlikle Katılıyorum. Dolayısı ile skorlar 6 değerine yaklaştıkça iş doyum düzeyi en yükseğe çıkmakta, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşük düzeye inmektedir. Olumsuz anlam yüklü ifadeler için ters skarlama işlemi yapılmıştır.

2.6. Verilerin Analizi

Tüm analizler SPSS 19.0 (Statistical Package for Social Sciences-Sosyal Bilimler İçin İstatistiksel Program Paketi) paket programında analiz edilmiştir. Analiz kapsamında, güvenirlik ve geçerlilik analizi, betimleyici istatistikler, regresyon analizi, pearson korelasyon analizi, bağımsız örnek t testi, tek yönlü varyans analizi ve Tukey testinden yararlanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler için sayı, yüzde, diğerleri için puanlara ilişkin ortalama minimum – maximum gösterimi kullanılmıştır. Tüm analizler için yanılma düzeyi olarak $\alpha=0.05$ seçilmiştir. Bu değerden büyük p değerleri istatistiksel olarak önemsiz, küçük ya da eşit p değerleri ise önemli (anlamlı) şeklinde yorumlanmıştır.

Araştırmada örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyumu puan ortalamaları ve alt boyutların puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, meslek değişkenine göre farkın istatistiksel olarak önemli olup olmadığının değerlendirilmesinde t testi kullanılmıştır.

Araştırmada örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyumu puan ortalamaları ve alt boyutların puan ortalamalarının yaş, meslekteki ve kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre farkın istatistiksel olarak önemli olup olmadığının değerlendirilmesinde tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırmada örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak korelasyon ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada ölçeklerin Cronbach alpha değeri örgütsel bağlılık ölçeği için 0,80, örgütsel güven ölçeği için 0,90 ve iş doyum ölçeği için 0,90 olarak hesaplanmıştır. Hair ve ark., araştırmalarında örgütsel bağlılığı ölçmek için kullanılan ölçüm aracının güvenirlik katsayıları duygusal bağlılık için 0,725; devamlılık bağlılığı için 0,768 ve normatif bağlılık için 0,773 olarak bulmuşlardır. Örgütsel güveni ölçmek için kullanılan ölçüm aracının güvenirlik katsayısı 0,787 bulunmuştur. İş doyumunu ölçmek için kullanılan ölçüm aracının güvenirlik katsayısı 0,746 bulunmuştur (Hair

ve ark., 1998 aktaran Gider ve Top, 2010: 255). Bulunan Cronbach alpha değeri 1'e yakın ve kabul edilebilir düzeydedir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırma grubunun, hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumlarına yönelik tutumlarına ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

3.1. Araştırma Grubunun Tanımlayıcı Bulguları

Araştırmaya 78 hekim 173 hemşire olmak üzere toplam 251 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılanların %18,3'ü 25 yaş ve altı, % 49,0'ı 26-34 yaşında, % 32,7'si 35 yaş ve üzerinde olup, %73,8'i kadın,%50,9'si evlidir. Araştırmaya katılanların %9,9'i sağlık meslek lisesi, %3,9 'u önlisans, % 86,2'si lisans ve lisansüstü mezunudur. Araştırmaya katılanların %26,7'si 1 yıl ve altı, %35,4'ü 2-5 yıl, %20,4'ü 6-10 yıl, %17,5'inin 11 yıl ve üzeri kurumda hizmet süresine sahip olduğu %15,2'sinin 1 yıl ve altı, %26,7'sinin 2-5 yıl, %21,9'unun 6-10 yıl,%36,2'sinin 11 yıl ve üzeri, meslekteki hizmet süresine sahip olduğu belirlenmiştir (Çizelge 3.1).

Çizelge 3.1. Araştırma Grubunun Kişisel ve Mesleki Özellikleri

Değişken		Hekimler ve Hemşireler	
		N=251	%
Yaş (Yıl)	<=25	46	18,3
	26-34	123	49,0
	>=35	82	32,7
Cinsiyet	Kadın	185	73,8
	Erkek	66	26,2
Medeni Durum	Evli	128	50,9
	Bekâr	112	44,8
	Boşanmış /Dul	11	4,3
Öğrenim Durumu	Lise ve dengi	25	9,9
	Ön lisans	10	3,9
	Lisans ve Lisans Üstü	216	86,2
Kurumdaki Hizmet Süresi(Yıl)	<=1	67	26,7
	2-5	89	35,4
	6-10	51	20,4
	>=11	44	17,5
Meslekteki Hizmet Süresi(Yıl)	<=1	38	15,2
	2-5	67	26,7
	6-10	55	21,9
	>=11	91	36,2
Toplam		251	100

Araştırmaya katılan 173 hemşirenin %26,5'i 25 yaş ve altı, % 59,5'i 26-34 yaşında, % 14'ü 35 yaş ve üzerinde olup, %91,3'ü kadın, %57,2'si bekardır. Hemşirelerin %14,4'ü sağlık meslek lisesi, %5,8'i önlisans, %79,8'i lisans ve lisansüstü mezunudur. Hemşirelerin %31,2'si 1 yıl ve altı, %32,9'u 2-5 yıl, %22,6 6-10 yıl, %13,3'ünün 11 yıl ve üzeri arası kurumda hizmet süresine sahip olduğu %21,9'unun 1 yıl ve altı, %32,4'ünün 2-5 yıl, %25,5'inin 6-10 yıl, %20,2'sinin 11 yıl ve üzeri, meslekteki hizmet süresine sahip olduğu belirlenmiştir (Çizelge 3.2).

Çizelge 3.2. Hemşire Grubunun Kişisel ve Mesleki Özellikleri

Değişken		Hemşire	
		N=173	%
Yaş (Yıl)	<=25	46	26,5
	26-34	103	59,5
	>=35	24	14,0
Cinsiyet	Kadın	158	91,3
	Erkek	15	8,7
Medeni Durum	Evli	66	38,2
	Bekâr	99	57,2
	Boşanmış /Dul	8	4,6
Öğrenim Durumu	Lise ve dengi	25	14,4
	Ön lisans	10	5,8
	Lisans ve Lisans Üstü	138	79,8
Kurumdaki Hizmet Süresi(Yıl)	<=1	54	31,2
	2-5	57	32,9
	6-10	39	22,6
	>=11	23	13,3
Meslekteki Hizmet Süresi(Yıl)	<=1	38	21,9
	2-5	56	32,4
	6-10	44	25,5
	>=11	35	20,2
Toplam		173	100

Araştırmaya katılan 78 hekimin %25,7'si 26-34 yaşında, % 74,3'ü 35 yaş ve üzerinde olup, %65,3'ü erkek, %79,5'i evlidir. Araştırmaya katılan hekimlerin %84,6'sı uzmanlık yapmış iken %15,4'ü yapmamıştır. Araştırmaya katılan hekimlerin %16,6'sı 1 yıl ve altı, %41,1'i 2-5 yıl, %15,4'ü 6-10 yıl, %26,9'u 11 yıl ve üzeri kurumda hizmet süresine sahip olduğu, %14,1'i 2-5 yıl, %14,1'i 6-10 yıl, %71,8'inin 11 yıl ve üzeri, meslekteki hizmet süresine sahip olduğu belirlenmiştir (Çizelge 3.3).

Çizelge 3.3. Hekim Grubunun Kişisel ve Mesleki Özellikleri

Değişken		Hekim	
		N=78	%
Yaş (yıl)	26-34	20	25,7
	>=35	58	74,3
Cinsiyet	Kadın	27	34,7
	Erkek	51	65,3
Medeni Durum	Evli	62	79,5
	Bekâr	13	16,7
	Boşanmış	3	3,8
	/Dul		
Öğrenim Durumu	Tıp Fakültesi	11	14,1
	Tıpta Uzmanlık	67	85,9
Kurumdaki Hizmet Süresi(Yıl)	<=1	13	16,6
	2-5	32	41,1
	6-10	12	15,4
	>=11	21	26,9
Meslekteki Hizmet Süresi(Yıl)	1-5	11	14,1
	6-10	11	14,1
	>=11	56	71,8
Toplam		78	100

3.2. Araştırma Grubunun Temel Değişkenler Açısından İncelenmesi

Araştırma grubunun örgütsel bağlılık düzeyleri Çizelge 3.4’de yer almaktadır. Örgüte bağlılığın alt boyutları açısından bakıldığında tüm boyutların 7’li Likert ölçeğinin orta noktasının üzerinde olduğu saptanmıştır. Boyutlar arasında ciddi farklılıklar olmamakla birlikte, kurum çalışanlarının örgütlerine duydukları sadakate yönelik algıları ile ilgili olan duygusal bağlılık ($4,39 \pm 1,06$) düzeyleri diğer boyutlara kıyasla daha fazladır. Bu boyutu ikinci sırada çalışanların örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesine yönelik algıları ile ilgili olan devam bağlılığı ($4,01 \pm 0,93$) izlerken, üçüncü sırada çalışanların örgütün değerlerini kabul etmeleri anlamına gelen normatif bağlılık ($3,79 \pm 0,93$) izlemektedir. Çalışanların örgüte bağlılıkla ilgili değerlendirmeleri, üç bağlılık boyutu daha ayrıntılı olarak incelendiğinde; çalışanların bu 24 madde içinde en olumlu ve en olumsuz yanıtladıkları maddeler Normatif Bağlılıkla ilgili olan “Günümüzde insanların, çok sık olarak bir kurumdan diğer bir kuruma geçtiklerini düşünüyorum.” ($4,99 \pm 1,50$), Devam Bağlılık ile ilgili olan “Örgütün (hastanenin)

sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım olarak görüyorum.” (4,68±1,53) en yüksek ortalamaya sahipken normatif bağıllıkla ilgili olan “Başka bir yerden daha iyi bir iş için teklif alsam, örgütümü terk etmemin doğru olduğunu düşünmezdim.” (2,90±1,45), devam bağıllığı ile ilgili olan “Şu anda, örgütümde (hastanede) kalmak, isteğimden kaynaklandığı kadar biraz da gereklilikten kaynaklanıyor.” (3,29±1,78) en düşük puanı alan maddeler olarak sonuçlanmıştır. Çalışanların örgütsel bağıllık alt boyutları içerisinde en yüksek katılım gösterdikleri konu (4,39 ±1,06) ortalama ile duygusal bağıllık olurken, en düşük katılım ise (3,79±0,93) puan ortalaması ile normatif bağıllık yargılarına aittir (Çizelge 3.4).

Çizelge 3.4. Çalışanların Örgütsel Bağıllık Düzeyleri

Örgütsel Bağıllık Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
Duygusal Bağıllık			4,39	1,06	
1.Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu örgütte (hastanede) geçirmekten mutlu olurum.	1,00	7,00	4,45	1,63	251
2.Örgütümü(hastaneyi), örgüt(hastane) dışındaki insanlarla tartışmaktan/konuşmaktan zevk alırım.	1,00	7,00	3,45	1,83	251
3.Örgütün(hastanenin) sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım olarak görüyorum.	1,00	7,00	4,68	1,53	251
4.Bu örgüte(hastaneye) bağlandığım gibi başka bir örgüte de kolayca bağlanabileceğimi düşünüyorum.	1,00	7,00	4,50	1,51	251
5.Örgütümde(hastanede), kendimi “ailenin bir parçası” olarak görmüyorum.	1,00	7,00	3,58	1,75	251
6. Bu örgüte(hastaneye) kendimi 'duygusal olarak bağlı' hissetmiyorum.	1,00	7,00	3,51	1,72	251
7. Bu örgüt(hastane), benim için önemli derecede kişisel anlam ifade ediyor.	1,00	7,00	4,55	1,62	251
8.Kendimi çok fazla bu örgüte (hastaneye) ait hissetmiyorum.	1,00	7,00	3,40	1,69	251
Devam Bağıllığı			4,01	0,93	
9.Bir iş bulmadan, işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum	1,00	7,00	4,23	1,87	251
10. Eğer örgütümü(hastaneyi) terk etmek isteseydim, şu anda terk etmek benim için çok zor olurdu.	1,00	7,00	4,10	1,78	251
11. Şu anda örgütümü(hastaneyi) terk etmek isteseydim, hayatımda bir çok şey yolunda gitmeyecekti.(Ekonomik vs.)	1,00	7,00	4,45	1,78	251
12. Örgütümü(hastanemi) şu anda terk etmek bana çok fazla maddi külfet(kayıp) getirmeyebilir.	1,00	7,00	3,52	1,82	251
13. Şu anda, örgütümde(hastanede) kalmak, isteğimden kaynaklandığı kadar biraz da gereklilikten kaynaklanıyor.(Örneğin zorunlu hizmet vb.)	1,00	7,00	3,29	1,78	251
14. Bu örgütten(hastaneden) ayrılmamı düşündürecek çok az neden olduğunu düşünüyorum.	1,00	7,00	4,33	1,77	251
15.Bu örgütü(hastaneyi) terk edecek olsaydım, terk etmenin birkaç ciddi önemli sonuçlarından birisi de mevcut alternatiflerin(iş fırsatı) azlığı olurdu.	1,00	7,00	3,41	1,66	251

Çizelge 3.4. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Devam)

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
16. Bu örgütte(hastanede) çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden birisi de, buradan ayrılmanın önemli derecede kişisel fedakarlık gerektirmesidir. Başka bir örgüt, benim şu anda burada faydalandığım her şeyi (özlük hakları vs) aynen sağlamayabilir.	1,00	7,00	4,27	1,75	251
Normatif Bağlılık			3,79	0,93	
17. Günümüzde insanların, çok sık olarak bir kurumdan diğer bir kuruma geçtiklerini düşünüyorum.	1,00	7,00	4,99	1,50	251
18. Kişinin çalıştığı şirket veya kuruma daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.	1,00	7,00	4,08	1,94	251
19. Bir örgütten(hastaneden) diğerine geçmek bana etik /ahlak dışı görünmüyor.	1,00	7,00	4,98	1,64	251
20. Bu örgütte(hastanede) çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden birisi de, benim sadakatin önemli olduğuna inanıyor olmam ve bu nedenle de burada kalmam konusunda ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir.	1,00	7,00	3,54	2,17	251
21. Başka bir yerden daha iyi bir iş için teklif alsam, örgütümü terk etmemin doğru olduğunu düşünmezdim.	1,00	7,00	2,90	1,45	251
22. Kişinin örgütüne(hastaneye) sadık kalmasının önemli bir değer yargısı olduğuna inanırım.	1,00	7,00	4,15	1,59	251
23. İnsanların, kariyerlerinin büyük kısmını tek bir örgütte geçirmeleri daha iyidir.	1,00	7,00	3,97	1,72	251
24. ‘Şirket adamı ’ veya ‘şirket kadını ’ olmak istemenin artık mantıklı olduğunu düşünmüyorum.	1,00	7,00	3,84	1,48	251
Genel Örgütsel Bağlılık			4,06	0,72	

Araştırma grubunun örgütsel güven düzeyleri Çizelge 3.5’de yer almaktadır. Örgüte güven açısından bakıldığında 7’li Likert ölçeği puan orta noktasının üzerinde olduğu (4,60±1,15) saptanmıştır. Çalışanların örgüte güven ile ilgili değerlendirmeleri daha detaylı olarak incelendiğinde; çalışanların bu 12 madde içinde en olumlu ve en olumsuz yanıtladıkları maddeler “Bana göre kurum (hastane) yönetimi güvenilirdir.” (4,69±1,67), “Kurum yönetimi, departmanımız için müzakere edilmiş yükümlülüklerini yerine getiriyor.” (4,66±1,58) en yüksek ortalamaya sahipken, “Kurum (hastane) yönetiminin zarar görmeye müsait insanların durumundan istifade ettiğine inanıyorum.” (2,91±1,65), “Kurum (hastane) yönetiminin verdiği sözleri tutmadığına inanıyorum.” (3,19±1,68) en düşük puanı alan maddeler olarak sonuçlanmıştır (Çizelge 3.5).

Çizelge 3.5. Çalışanların Örgütsel Güven Düzeyleri

Örgütsel Güven Boyutları	Min.	Maksi.	Ort.	SS	N
1.Görüşmelerde kurum yönetiminin (hastane yönetiminin) gerçekleri söylediğine inanıyorum.	1,00	7,00	4,43	1,81	251
2.Kurum yönetimi, departmanımız için müzakere edilmiş yükümlülüklerini yerine getiriyor.	1,00	7,00	4,66	1,58	251
3. Bana göre kurum (hastane) yönetimi güvenilirdir.	1,00	7,00	4,69	1,67	251
4. Yönetimdeki insanların diğer çalışanlar üzerinden (sayesinde) başarılı olduklarını düşünüyorum.	1,00	7,00	4,61	1,51	251
5. Yönetim üstünlük kurmaya çalışıyor.	1,00	7,00	4,18	1,74	251
6. Yönetim bizim sorunlarımızdan istifade ediyor.(Yönetimin sorunları avantaj olarak kullandığını düşünüyorum.)	1,00	7,00	3,41	1,60	251
7. Kurum (hastane) yönetiminin bizimle görüşmelerde dürüst olduğuna inanıyorum.	1,00	7,00	4,75	1,69	251
8. Kurum (hastane) yönetiminin verdiği sözleri tuttuğuna inanıyorum.	1,00	7,00	4,64	1,63	251
9.Kurum(hastane)yönetimi bizi yanıltmaz. (Kurum (hastane) yönetiminin bizi yanlış yönlendirmediğine inanıyorum.)	1,00	7,00	4,59	1,63	251
10. Kurum (hastane) yönetiminin verdiği sözleri tutmadığına inanıyorum	1,00	7,00	3,19	1,68	251
11. Kurum (/hastane) yönetimin görüşmelerde adil katılımı sağladığına inanıyorum.	1,00	7,00	4,60	1,50	251
12. Kurum (hastane) yönetiminin zarar görmeye müsait insanların durumundan istifade ettiğine inanıyorum.	1,00	7,00	2,91	1,65	251
Genel Örgütsel Güven			4,60	1,15	

Araştırma grubunun iş doyum düzeyleri çizelge 3.6'da bulunmaktadır. Çalışanların iş doyumunu ile ilgili değerlendirmeleri, iş doyumlarını ölçmek için kullanılan 36 madde ve dokuz alt ölçek açısından incelendiğinde; “yönetim, iş arkadaşları, işin doğası, iletişim” alt ölçeklerinde daha yüksek doyum sağladıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra “ücret, terfi, ek gelir(yan ödemeler), ödüller, çalışma şartları”alt ölçeklerinde ise daha düşük iş doyumunu sağladıkları belirlenmiştir. Çalışanların en olumlu ve en olumsuz yanıtladıkları maddeler “İşimi yapmaktan dolayı gurur duyuyorum.” ($5,31\pm0,90$) ve “İşimde yaptığım şeyleri severek yaparım.” ($5,30\pm0,89$) en yüksek ortalamaya sahipken,“Bazen işimin anlamsız olduğunu düşünüyorum.” ($2,13\pm1,41$), “İşimde verilen görevler ve iş talimatları yeterince açık değildir.” ($2,46\pm1,45$) en düşük puanı alan maddeler olarak sonuçlanmıştır. İş

doyumuna ilişkin en düşük katılım gösterilen alt boyut ise ($2,96 \pm 1,02$) yanıt ortalaması ile çalışma koşulları olarak belirlenmiştir. En yüksek katılım ise ($4,46 \pm 1,03$) ortalama ile iş arkadaşları alt boyutuna aittir. Bu durumda katılımcıların en az doyum sağladıkları konu çalışma koşulları, en yüksek doyum sağladıkları konu ise iş arkadaşlarıdır (Çizelge 3.6).

Çizelge 3.6. Çalışanların İş Doyum Düzeyleri

İş Doyumu Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
Ücret			3,18	1,18	
1. Yaptığım iş için yeterince maaş aldığımı inanıyorum.	1,00	6,00	3,11	1,72	251
10. Kurumdaki yükselme kademeleri arası çok uzak ve azdır.(Ücret artışları az oluyor.)	1,00	6,00	3,66	1,38	251
19. Bana verilen maaş ve ödemeleri düşündüğümde bu kurum tarafından gerekli takdiri görmediğimi düşünüyorum.	1,00	7,00	3,70	1,63	251
28. Ücret artışlarından tatmin olurum.	1,00	6,00	2,97	1,62	251
Terfi			3,29	0,94	
2. İşimde yükselme imkanım gerçekten çok azdır.	1,00	6,00	3,78	1,55	251
11. İşini iyi yapanların terfi etme imkânı vardır.	1,00	6,00	3,33	1,34	251
20. İnsanlar diğer kurumlardakiler veya şirkettekiler kadar burada da ilerliyorlar.	1,00	6,00	3,59	1,24	251
33. İşimde terfi imkanlarından memnunum.	1,00	6,00	3,02	1,31	251
Yönetim			4,33	1,20	
3. Bir üst yöneticim işinde gerçekten yeterlidir.	1,00	6,00	4,23	1,56	251
12. Bir üst yöneticim bana karşı adil değildir.	1,00	6,00	2,66	1,55	251
21. Bir üst yöneticim astların duygularına çok az önem veriyor.	1,00	6,00	2,95	1,52	251
30. Bir üst amirimi severim.	1,00	6,00	4,74	1,25	251
Yan Ödemeler			3,31	0,92	
4. Aldığım özlük haklar ve sosyal yardımlardan tatmin değilim.	1,00	6,00	3,82	1,49	251
13. Bize sağlanan faydalar (özlük haklar ve sosyal yardımlar vb.) diğer kurumların teklif ettikleri(yada sağladıkları) kadardır.	1,00	6,00	3,74	1,28	251
22. Sahip olduğumuz fayda veya özlük haklar paketi adildir.	1,00	6,00	3,31	1,45	251
29. Sahip olmamız gerektiği halde özlük haklara ve diğer yardımlara sahip olmadığımızı düşünüyorum.	1,00	6,00	3,50	1,53	251
Ödüller			3,14	1,13	
5. İşimi iyi yaptığımda, verilmesi gereken takdir/kıymet veriliyor.	1,00	6,00	3,28	1,53	251

Çizelge 3.6. Çalışanların İş Doyum Düzeyleri (Devam)

İş Doyumu Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
14. Yaptığım işin takdir edildiğine inanmıyorum.	1,00	6,00	3,73	1,59	251
23. Burada çalışanlar için çok az ödül vardır.	1,00	6,00	4,06	1,33	251
32. Göstermiş olduğum çabalar /gayretlerimin olması gerektiği şekilde ödüllendirildiğini düşünmüyorum .	1,00	6,00	3,89	1,51	251
Çalışma Koşulları			2,96	1,02	
6. Kurallarımızın ve prosedürlerimizin çoğu iyi iş yapmayı zorlaştırıyor.	1,00	6,00	4,10	1,55	251
15. İyi iş yapma çabalarım bürokrasi tarafından nadiren engellenmektedir.	1,00	6,00	3,20	1,51	251
24. İş yüküm çok fazladır. İş yerinde yapmam gereken çok iş var.	1,00	6,00	4,23	1,50	251
31. Aşırı kırtasiye(evrak) işim var.	1,00	6,00	4,58	1,65	251
İş Arkadaşları			4,46	1,03	
7. Beraber çalıştığım insanları severim.	1,00	6,00	4,94	1,11	251
16. Çalıştığım insanların yetersizliği yüzünden işyerinde daha çok çalışmak zorunda olduğumu biliyorum.	1,00	6,00	3,36	1,82	251
25. İş arkadaşlarımı seviyorum.	1,00	6,00	4,98	1,12	251
34. İşimde çok fazla atışma ve münakaşa oluyor.	1,00	6,00	2,68	1,56	251
İşin Doğası			4,03	0,65	
8. Bazen işimin anlamsız olduğunu düşünüyorum.	1,00	6,00	2,13	1,41	251
17. İşimde yaptığım şeyleri severek yaparım.	1,00	6,00	5,30	0,89	251
27. İşimi yapmaktan dolayı gurur duyarım.	3,00	6,00	5,31	0,90	251
35. İşim zevkli bir iştir.	1,00	6,00	4,76	1,28	251
İletişim			4,07	0,98	
9. Örgüt içerisindeki iletişim iyi görünüyor.	1,00	6,00	4,22	1,32	251
18. Bu kurumun amaçlarının açık olmadığını düşünüyorum. Bana göre bu kurumun amaçları açık değildir.	1,00	6,00	2,55	1,58	251
26. Sık sık, kurum içinde olanları bilmediğimi hissedirim.	1,00	6,00	3,88	1,34	251
36. İşimde verilen görevler ve iş talimatları yeterince açık değildir.	1,00	6,00	2,46	1,45	251
Genel İş Doyumu			3,58	0,69	

Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri Çizelge 3.7’de yer almaktadır. Örgüte bağlılığın alt boyutları açısından bakıldığında tüm boyutların 7’li Likert ölçeğinin orta noktasının üzerinde olduğu saptanmıştır. Boyutlar arasında ciddi farklılıklar olmamakla birlikte, kurum çalışanlarının örgütlerine duydukları sadakate yönelik

algıları ile ilgili olan duygusal bağlılık (4,24±1,08) düzeyleri diğer boyutlara kıyasla daha fazladır. Bu boyutu ikinci sırada çalışanların örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesine yönelik algıları ile ilgili olan devam bağlılığı (3,89±0,86) izlerken, üçüncü sırada çalışanların örgütün değerlerini kabul etmeleri anlamına gelen normatif bağlılık (3,77±0,95) takip etmektedir. Hemşirelerin örgüte bağlılıkla ilgili değerlendirmeleri, üç bağlılık boyutu yerine daha ayrıntılı olarak incelendiğinde; çalışanların bu 24 madde içinde en olumlu ve en olumsuz yanıtladıkları maddeler normatif bağlılıkla ilgili olan “Günümüzde insanların, çok sık olarak bir kurumdan diğer bir kuruma geçtiklerini düşünüyorum.” (5,20±1,47), ve “Bir örgütten (hastaneden) diğerine geçmek bana etik /ahlak dışı görünmüyor. ” (5,06±1,68) en yüksek ortalamaya sahipken normatif bağlılıkla ilgili olan “Başka bir yerden daha iyi bir iş için teklif alsam, örgütümü terk etmemin doğru olduğunu düşünmezdim”. (2,76±1,48), “Örgütümü(hastaneyi), örgüt (hastane) dışındaki insanlarla tartışmaktan/konuşmaktan zevk alırım. (3,07±1,74) en düşük puanı alan maddeler olarak sonuçlanmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutları içerisinde en yüksek katılım gösterdikleri konu (4,24±1,08) ortalama ile duygusal bağlılık olurken, en düşük katılım ise (3,77±0,95) yanıt ortalaması ile normatif bağlılık yargılarına aittir (Çizelge 3.7).

Çizelge 3.7. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
Duygusal Bağlılık			4,24	1,08	
1. Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu örgütte (hastanede) geçirmekten mutlu olurum.	1,00	7,00	4,21	1,64	173
2.Örgütümü(hastaneyi), örgüt(hastane) dışındaki insanlarla tartışmaktan/konuşmaktan zevk alırım.	1,00	7,00	3,07	1,74	173
3.Örgütün(hastanenin) sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım olarak görüyorum.	1,00	7,00	4,41	1,60	173
4.Bu örgüte(hastaneye) bağlandığım gibi başka bir örgüte de kolayca bağlanabileceğimi düşünüyorum.	1,00	7,00	4,34	1,56	173
5.Örgütümde(hastanede), kendimi “ailenin bir parçası” olarak görmüyorum.	1,00	7,00	3,50	1,70	173
6.Bu örgüte(hastaneye) kendimi 'duygusal olarak bağlı' hissetmiyorum.	1,00	7,00	3,65	1,74	173
7.Bu örgüt(hastane), benim için önemli derecede kişisel anlam ifade ediyor.	1,00	7,00	4,50	1,62	173
8.Kendimi çok fazla bu örgüte(hastaneye) ait hissetmiyorum.	1,00	7,00	3,45	1,71	173
Devam Bağlılığı			3,89	0,86	
9.Bir iş bulmadan, işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum	1,00	7,00	4,42	1,77	173

Çizelge 3.7. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Devam)

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
10. Eğer örgütümü(hastaneyi) terk etmek isteseydim, şu anda terk etmek benim için çok zor olurdu.	1,00	7,00	4,00	1,75	173
11. Şu anda örgütümü(hastaneyi) terk etmek isteseydim, hayatımda bir çok şey yolunda gitmeyecekti.(Ekonomik vs.)	1,00	7,00	4,27	1,87	173
12. Örgütümü(hastanemi) şu anda terk etmek bana çok fazla maddi külfet(kayıp) getirmeyebilir.	1,00	7,00	3,58	1,86	173
13. Şu anda, örgütümde(hastanede) kalmak, isteğimden kaynaklandığı kadar biraz da gereklilikten kaynaklanıyor.(Örneğin zorunlu hizmet vb.)	1,00	7,00	3,30	1,72	173
14. Bu örgütten(hastaneden) ayrılmamı düşündürecek çok az neden olduğunu düşünüyorum.	1,00	7,00	4,05	1,73	173
15. Bu örgütü(hastaneyi) terk edecek olsaydım, terk etmenin birkaç ciddi önemli sonuçlarından birisi de mevcut alternatiflerin(iş fırsatı) azlığı olurdu.	1,00	7,00	3,20	1,68	173
16. Bu örgütte(hastanede) çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden birisi de, buradan ayrılmamanın önemli derecede kişisel fedakarlık gerektirmesidir. Başka bir örgüt, benim şu anda burada faydalandığım her şeyi (özlük hakları vs) aynen sağlamayabilir.	1,00	7,00	4,32	1,79	173
Normatif Bağlılık			3,77	0,95	
17. Günümüzde insanların, çok sık olarak bir kurumdan diğer bir kuruma geçtiklerini düşünüyorum.	1,00	7,00	5,20	1,47	173
18. Kişinin çalıştığı şirket veya kuruma daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.	1,00	7,00	4,21	1,99	173
19. Bir örgütten(hastaneden) diğerine geçmek bana etik /ahlak dışı görünmüyor.	1,00	7,00	5,06	1,68	173
20. Bu örgütte(hastanede) çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden birisi de, benim sadakatin önemli olduğuna inanıyor olmam ve bu nedenle de burada kalmam konusunda ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir.	1,00	7,00	3,29	1,78	173
21. Başka bir yerden daha iyi bir iş için teklif alsam, örgütümü terk etmemin doğru olduğunu düşünmezdim.	1,00	7,00	2,76	1,48	173
22. Kişinin örgütüne(hastaneye) sadık kalmasının önemli bir değer yargısı olduğuna inanırım.	1,00	7,00	4,13	1,60	173
23. İnsanların, kariyerlerinin büyük kısmını tek bir örgütte geçirmeleri daha iyidir.	1,00	7,00	4,32	1,68	173
24. ‘Şirket adamı ’ veya ‘şirket kadını ’ olmak istemenin artık mantıklı olduğunu düşünmüyorum.	1,00	7,00	3,73	1,50	173
Genel Örgütsel Bağlılık			3,97	0,73	

Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri Çizelge 3.8’de yer almaktadır. Örgüte güven açısından bakıldığında 7’li Likert ölçeğinin orta noktasının üzerinde olduğu (4,43±1,19) saptanmıştır. Hemşirelerin örgüte güven ilgili değerlendirmeleri daha ayrıntılı olarak incelendiğinde; çalışanların bu 12 madde içinde en olumlu ve en olumsuz yanıtladıkları maddeler “Kurum (hastane) yönetimin görüşmelerde adil katılımı sağladığına inanıyorum.” (4,61±1,54), “Yönetimdeki insanların diğer çalışanlar üzerinden (sayesinde) başarılı olduklarını düşünüyorum. ” (4,58±1,54) en

yüksek ortalamaya sahipken, “Kurum (hastane) yönetiminin zarar görmeye müsait insanların durumundan istifade ettiğine inanıyorum.” (3,16±1,67), “Kurum (hastane) yönetiminin verdiği sözleri tutmadığına inanıyorum.” (3,34±1,70) en düşük puanı alan maddeler olarak sonuçlanmıştır (Çizelge 3.8).

Çizelge 3.8. Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri

Örgütsel Güven Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
1.Görüşmelerde kurum yönetiminin(hastane yönetiminin) gerçekleri söylediğine inanıyorum.	1,00	7,00	4,21	1,85	173
2.Kurum yönetimi, departmanımız için müzakere edilmiş yükümlülüklerini yerine getiriyor.	1,00	7,00	4,43	1,65	173
3.Bana göre kurum (hastane) yönetimi güvenilirdir.	1,00	7,00	4,49	1,75	173
4. Yönetimdeki insanların diğer çalışanlar üzerinden (sayesinde) başarılı olduklarını düşünüyorum.	1,00	7,00	4,58	1,54	173
5. Yönetim üstünlük kurmaya çalışıyor.	1,00	7,00	4,36	1,72	173
6. Yönetim bizim sorunlarımızdan istifade ediyor.(Yönetimin sorunları avantaj olarak kullandığını düşünüyorum.)	1,00	7,00	3,57	1,62	173
7. Kurum (hastane) yönetiminin bizimle görüşmelerde dürüst olduğuna inanıyorum.	1,00	7,00	4,53	1,72	173
8. Kurum (hastane) yönetiminin verdiği sözleri tuttuğuna inanıyorum.	1,00	7,00	4,44	1,71	173
9.Kurum(hastane)yönetimi bizi yanıltmaz. (Kurum (hastane) yönetiminin bizi yanlış yönlendirmediğine inanıyorum.)	1,00	7,00	4,38	1,74	173
10. Kurum (hastane) yönetiminin verdiği sözleri tutmadığına inanıyorum	1,00	7,00	3,34	1,70	173
11.Kurum (/hastane) yönetimin görüşmelerde adil katılımı sağladığına inanıyorum.	1,00	7,00	4,61	1,54	173
12. Kurum (hastane) yönetiminin zarar görmeye müsait insanların durumundan istifade ettiğine inanıyorum.	1,00	7,00	3,16	1,67	173
Genel Örgütsel Güven			4,43	1,19	

Hemşirelerin iş doyum düzeyleri Çizelge 3.9’da bulunmaktadır. Çalışanların iş doyumunu ile ilgili değerlendirmeleri, iş doyumlarını ölçmek için kullanılan 36 madde ve dokuz alt ölçek açısından incelendiğinde; “yönetim, iş arkadaşları, işin doğası, iletişim” alt ölçeklerinde daha yüksek doyum sağladıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra “ücret, terfi, ek gelir (yan ödemeler), ödüller, çalışma şartları ”alt ölçeklerinde ise daha düşük iş doyumunu sağladıkları belirlenmiştir.Hemşirelerin en

olumlu ve en olumsuz yanıtladıkları maddeler “İşimi yapmaktan dolayı gurur duyuyorum.” ($5,43 \pm 0,85$) ve “İşimde yaptığım şeyleri severek yaparım. ” ($5,32 \pm 0,91$) en yüksek ortalamaya sahipken, “Bazen işimin anlamsız olduğunu düşünüyorum”. ($2,13 \pm 1,43$), “İşimde verilen görevler ve iş talimatları yeterince açık değildir”. ($2,50 \pm 1,49$) en düşük puanı alan maddeler olarak sonuçlanmıştır. İş doyumuna ilişkin en düşük katılım gösterilen alt boyut ise ($2,83 \pm 1,08$ -1,02) yanıt ortalaması ile çalışma şartları ve ücret olarak belirlenmiştir. En yüksek katılım ise ($4,27 \pm 1,04$) ortalama ile iş arkadaşları alt boyutuna aittir. Bu durumda hemşirelerin en az doyum sağladıkları konular çalışma koşulları ve ücret iken, en yüksek doyum sağladıkları konu ise iş arkadaşlarıdır (Çizelge 3.9).

Çizelge 3.9. Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri

İş Doyumu Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
Ücret			2,83	1,08	
1. Yaptığım iş için yeterince maaş aldığımı inanıyorum	1,00	6,00	2,75	1,63	173
10. Kurumdaki yükselme kademeleri arası çok uzak ve azdır. (Ücret artışları az oluyor.)	1,00	6,00	3,79	1,39	173
19. Bana verilen maaş ve ödemeleri düşündüğümde bu kurum tarafından gerekli takdiri görmediğimi düşünüyorum.	1,00	6,00	4,12	1,58	173
28. Ücret artışlarından tatmin olurum.	1,00	6,00	2,50	1,45	173
Terfi			3,21	0,94	
2. İşimde yükselme imkanım gerçekten çok azdır.	1,00	6,00	3,84	1,54	173
11. İşini iyi yapanların terfi etme imkânı vardır.	1,00	6,00	3,32	1,37	173
20. İnsanlar diğer kurumlardakiler veya şirkettekiler kadar burada da ilerliyorlar.	1,00	6,00	3,40	1,23	173
33. İşimde terfi imkanlarından memnunum.	1,00	6,00	2,95	1,27	173
Yönetim			4,20	1,22	
3. Bir üst yönetim işinde gerçekten yeterlidir.	1,00	6,00	4,08	1,67	173
12. Bir üst yönetim bana karşı adil değildir.	1,00	6,00	2,89	1,54	173
21. Bir üst yönetim astların duygularına çok az önem veriyor.	1,00	6,00	3,03	1,50	173
30. Bir üst amirimi severim.	1,00	6,00	4,66	1,31	173
Yan Ödemeler			3,06	0,87	
4. Aldığım özlük haklar ve sosyal yardımlardan tatmin değilim.	1,00	6,00	4,21	1,38	173
13. Bize sağlanan faydalar (özlük haklar ve sosyal yardımlar vb.) diğer kurumların teklif ettikleri (ya da sağladıkları) kadardır.	1,00	6,00	3,69	1,24	173
22. Sahip olduğumuz fayda veya özlük haklar paketi adildir.	1,00	6,00	2,95	1,36	173

Çizelge 3.9. Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri (Devam)

İş Doyumu Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
29. Sahip olmamız gerektiği halde özlük haklara ve diğer yardımlara sahip olmadığımızı düşünüyorum.	1,00	6,00	3,76	1,57	173
Ödüller			2,92	1,08	
5. İşimi iyi yaptığımda, verilmesi gereken takdir/kıymet veriliyor.	1,00	6,00	3,09	1,53	173
14. Yaptığım işin takdir edildiğine inanmıyorum.	1,00	6,00	4,13	1,41	173
23. Burada çalışanlar için çok az ödül vardır.	1,00	6,00	4,19	1,34	173
32. Göstermiş olduğum çabalar /gayretlerimin olması gerektiği şekilde ödüllendirildiğini düşünmüyorum .	1,00	6,00	4,08	1,55	173
Çalışma Koşulları			2,83	1,02	
6. Kurallarımızın ve prosedürlerimizin çoğu iyi iş yapmayı zorlaştırıyor.	1,00	6,00	4,25	1,53	173
15. İyi iş yapma çabalarım bürokrasi tarafından nadiren engellenmektedir.	1,00	6,00	3,22	1,51	173
24. İş yüküm çok fazladır. İş yerinde yapmam gereken çok iş var.	1,00	6,00	4,38	1,46	173
31. Aşırı kırtasiye(evrak) işim var.	1,00	6,00	4,78	1,59	173
İş Arkadaşları			4,27	1,04	
7. Beraber çalıştığım insanları severim.	1,00	6,00	4,75	1,14	173
16.Çalıştığım insanların yetersizliği yüzünden işyerinde daha çok çalışmak zorunda olduğumu biliyorum.	1,00	6,00	3,57	1,87	173
25. İş arkadaşlarımı seviyorum.	1,00	6,00	4,89	1,17	173
34. İşimde çok fazla atışma ve münakaşa oluyor.	1,00	6,00	2,95	1,63	173
İşin Doğası			3,94	0,68	
8. Bazen işimin anlamsız olduğunu düşünüyorum.	1,00	6,00	2,13	1,43	173
17. İşimde yaptığım şeyleri severek yaparım.	1,00	6,00	5,32	0,91	173
27. İşimi yapmaktan dolayı gurur duyuyorum.	3,00	6,00	5,43	0,85	173
35. İşim zevkli bir iştir.	1,00	6,00	4,83	1,25	173
İletişim			3,98	1,04	
9. Örgüt içerisindeki iletişim iyi görünüyor.	1,00	6,00	4,15	1,30	173
18. Bu kurumun amaçlarının açık olmadığını düşünüyorum. Bana göre bu kurumun amaçları açık değildir.	1,00	6,00	2,77	1,66	173
26. Sık sık, kurum içinde olanları bilmediğimi hissedirim.	1,00	6,00	3,94	1,362	173
36. İşimde verilen görevler ve iş talimatları yeterince açık değildir.	1,00	6,00	2,50	1,49	173
Genel İş Doyumu			3,42	0,67	

Hekimlerin örgüte bağlılık düzeyleri Çizelge 3.10'da yer almaktadır. Örgüte bağlılığın alt boyutları açısından bakıldığında tüm boyutların 7'li Likert ölçeğinin orta noktasının üzerinde olduğu saptanmıştır. Boyutlar arasında ciddi farklılıklar

olmakla birlikte, kurum çalışanlarının örgütlerine duydukları sadakate yönelik algıları ile ilgili olan duygusal bağlılık ($4,72 \pm 0,94$) düzeyleri diğer boyutlara göre daha fazladır. Bu boyutu ikinci sırada çalışanların örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesine yönelik algıları ile ilgili olan devam bağlılığı ($3,28 \pm 1,02$) izlerken, üçüncü sırada çalışanların örgütün değerlerini kabul etmeleri anlamına gelen normatif bağlılık ($3,83 \pm 0,88$) takip etmektedir. Hekimlerin örgüte bağlılıkla ilgili değerlendirmeleri, üç bağlılık boyutu yerine daha ayrıntılı olarak incelendiğinde; çalışanların bu 24 madde içinde en olumlu ve en olumsuz yanıtladıkları maddeler duygusal Bağlılıkla ilgili olan “Örgütün (hastanenin) sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım olarak görüyorum. ” ($5,29 \pm 1,17$) “Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu örgütte (hastanede) geçirmekten mutlu olurum. ($4,97 \pm 1,47$) ve en yüksek ortalamaya sahip duygusal bağlılıkla ilgili olan “Bu örgüte(hastaneye) kendimi 'duygusal olarak bağlı' hissetmiyorum. ($3,17 \pm 1,64$) ve normatif bağlılıkla ilgili olan “İnsanların, kariyerlerinin büyük kısmını tek bir örgütte geçirmeleri daha iyidir. ($3,19 \pm 1,55$) en düşük puanı alan maddeler olarak sonuçlanmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutları içerisinde en yüksek katılım gösterdikleri boyut ($4,72 \pm 0,94$) ortalama ile duygusal bağlılık olurken, en düşük katılım ise ($3,83 \pm 0,88$) puan ortalaması ile normatif bağlılık yargılarına aittir (Çizelge 3.10).

Çizelge 3.10. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Örgütsel Bağlılık Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
Duygusal Bağlılık			4,72	0,94	
1. Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu örgütte (hastanede) geçirmekten mutlu olurum.	2,00	7,00	4,97	1,47	78
2. Örgütümü(hastaneyi), örgüt(hastane) dışındaki insanlarla tartışmaktan/konuşmaktan zevk alırım.	1,00	7,00	4,28	1,75	78
3. Örgütün(hastanenin) sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım olarak görüyorum.	2,00	7,00	5,29	1,17	78
4. Bu örgüte(hastaneye) bağlandığım gibi başka bir örgüte de kolayca bağlanabileceğimi düşünüyorum.	2,00	7,00	4,85	1,32	78
5. Örgütümde(hastanede), kendimi “ailenin bir parçası” olarak görmüyorum.	1,00	6,00	3,76	1,85	78
6. Bu örgüte(hastaneye) kendimi 'duygusal olarak bağlı' hissetmiyorum.	1,00	6,00	3,17	1,64	78
7. Bu örgüt(hastane), benim için önemli derecede kişisel anlam ifade ediyor.	1,00	7,00	4,66	1,64	78
8. Kendimi çok fazla bu örgüte(hastaneye) ait hissetmiyorum.	1,00	6,00	3,29	1,67	78
Devam Bağlılığı			4,28	1,02	
9. Bir iş bulmadan, işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum	1,00	7,00	3,80	2,03	78

Çizelge 3.10. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Devam)

10. Eğer örgütümü(hastaneyi) terk etmek isteseydim, şu anda terk etmek benim için çok zor olurdu.	1,00	7,00	4,33	1,82	78
11. Şu anda örgütümü(hastaneyi) terk etmek isteseydim, hayatımda bir çok şey yolunda gitmeyecekti.(Ekonomik vs.)	1,00	7,00	4,84	1,50	78
12. Örgütümü(hastanemi) şu anda terk etmek bana çok fazla maddi külfet(kayıp) getirmeyebilir.	1,00	7,00	3,41	1,73	78
13. Şu anda, örgütümde(hastanede) kalmak, isteğimden kaynaklandığı kadar biraz da gereklilikten kaynaklanıyor.(Örneğin zorunlu hizmet vb.)	1,00	7,00	3,28	1,89	78
14. Bu örgütten(hastaneden) ayrılmamı düşündürecek çok az neden olduğunu düşünüyorum.	1,00	7,00	4,94	1,70	78
15. Bu örgütü(hastaneyi) terk edecek olsaydım, terk etmenin birkaç ciddi önemli sonuçlarından birisi de mevcut alternatiflerin(iş fırsatı) azlığı olurdu.	2,00	7,00	3,88	1,54	78
16. Bu örgütte(hastanede) çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden birisi de, buradan ayrılmanın önemli derecede kişisel fedakarlık gerektirmesidir. Başka bir örgüt, benim şu anda burada faydalandığım her şeyi (özlük hakları vs) aynen sağlamayabilir.	1,00	7,00	4,17	1,65	78
Normatif Bağlılık			3,83	0,88	
17. Günümüzde insanların, çok sık olarak bir kurumdan diğer bir kuruma geçtiklerini düşünüyorum.	2,00	7,00	4,51	1,46	78
18. Kişinin çalıştığı şirket veya kuruma daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.	1,00	7,00	3,79	1,81	78
19. Bir örgütten(hastaneden) diğerine geçmek bana etik /ahlak dışı görünmüyor.	1,00	7,00	4,80	1,55	78
20. Bu örgütte(hastanede) çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden birisi de, benim sadakatın önemli olduğuna inanıyor olmam ve bu nedenle de burada kalmam konusunda ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir.	1,00	7,00	4,11	2,77	78
21. Başka bir yerden daha iyi bir iş için teklif alsam, örgütümü terk etmemin doğru olduğunu düşünmezdim.	1,00	6,00	3,21	1,33	78
22. Kişinin örgütüne(hastaneye) sadık kalmasının önemli bir değer yargısı olduğuna inanırım.	1,00	6,00	4,17	1,57	78
23. İnsanların, kariyerlerinin büyük kısmını tek bir örgütte geçirmeleri daha iyidir.	1,00	6,00	3,19	1,55	78
24. ‘Şirket adamı ’ veya ‘şirket kadını ’ olmak istemenin artık mantıklı olduğunu düşünmüyorum.	2,00	6,00	4,06	1,41	78
Genel Örgütsel Bağlılık			4,28	0,65	

Hekimlerin örgüte güven düzeyleri çizelge 3.11’de yer almaktadır. Örgüte güven açısından bakıldığında 7’li Likert ölçeğinin orta noktasının üzerinde olduğu ($4,98 \pm 0,96$) saptanmıştır. Hekimlerin örgüte güven ilgili değerlendirmeleri daha ayrıntılı olarak incelendiğinde; çalışanların bu 12 madde içinde en olumlu ve en olumsuz yanıtladıkları maddeler “Kurum (hastane) yönetiminin bizimle görüşmelerde dürüst olduğuna inanıyorum. ” ($5,23 \pm 1,53$), “Kurum yönetimi, departmanımız için müzakere edilmiş yükümlülüklerini yerine getiriyor. ”

(5,17±1,28) en yüksek ortalamaya sahipken, “Kurum (hastane) yönetiminin zarar görmeye müsait insanların durumundan istifade ettiğine inanıyorum.” (2,35±1,47), “Kurum (hastane) yönetiminin verdiği sözleri tutmadığına inanıyorum.” (2,85±1,58) en düşük puanı alan maddeler olarak sonuçlanmıştır (Çizelge 3.11).

Çizelge 3.11. Hekimlerin Örgütsel Güven Düzeyleri

Örgütsel Güven Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
1.Görüşmelerde kurum yönetiminin (hastane yönetiminin) gerçekleri söylediğine inanıyorum.	1,00	7,00	4,92	1,62	78
2.Kurum yönetimi, departmanımız için müzakere edilmiş yükümlülüklerini yerine getiriyor.	2,00	7,00	5,17	1,28	78
3. Bana göre kurum (hastane) yönetimi güvenilirdir.	2,00	7,00	5,14	1,40	78
4. Yönetimdeki insanların diğer çalışanlar üzerinden (sayesinde) başarılı olduklarını düşünüyorum.	1,00	7,00	4,67	1,44	78
5. Yönetim üstünlük kurmaya çalışıyor.	1,00	7,00	3,78	1,71	78
6. Yönetim bizim sorunlarımızdan istifade ediyor.(Yönetimin sorunları avantaj olarak kullandığını düşünüyorum.)	1,00	6,00	3,07	1,52	78
7. Kurum (hastane) yönetiminin bizimle görüşmelerde dürüst olduğuna inanıyorum.	1,00	7,00	5,23	1,53	78
8. Kurum (hastane) yönetiminin verdiği sözleri tuttuğuna inanıyorum.	1,00	7,00	5,10	1,35	78
9.Kurum(hastane)yönetimi bizi yanıltmaz. (Kurum (hastane) yönetiminin bizi yanlış yönlendirmediğine inanıyorum.)	2,00	7,00	5,06	1,26	78
10. Kurum (hastane) yönetiminin verdiği sözleri tutmadığına inanıyorum	1,00	6,00	2,85	1,58	78
11. Kurum (/hastane) yönetimin görüşmelerde adil katılımı sağladığına inanıyorum.	1,00	7,00	4,56	1,42	78
12. Kurum (hastane) yönetiminin zarar görmeye müsait insanların durumundan istifade ettiğine inanıyorum.	1,00	7,00	2,35	1,47	78
Genel Örgütsel Güven			4,98	0,96	

Hekimlerin iş doyum düzeyleri Çizelge 3.12’de bulunmaktadır. Çalışanların iş doyumunu ile ilgili değerlendirmeleri, iş doyumlarını ölçmek için kullanılan 36 madde ve dokuz alt ölçek açısından incelendiğinde; “yönetim, iş arkadaşları, işin doğası, iletişim” alt ölçeklerinde daha yüksek doyum sağladıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra “ücret, terfi, ek gelir (yanödemeler),ödülleri, çalışma şartları”alt ölçeklerinde ise daha düşük iş doyumunu sağladıkları belirlenmiştir. Çalışanların en olumlu ve en

olumsuz yanıtladıkları maddeler “Beraber çalıştığım insanları severim” ($5,35 \pm 0,93$) ve “işimde yaptığım şeyleri severek yaparım. ” ($5,24 \pm 0,85$) en yüksek ortalamaya sahipken, “Bu kurumun amaçlarının açık olmadığını düşünüyorum. Bana göre bu kurumun amaçları açık değildir ($2,07 \pm 1,28$), “İşimde çok fazla atışma ve münakaşa oluyor”. ($2,08 \pm 1,21$) en düşük puanı alan maddeler olarak sonuçlanmıştır. İş doyumuna ilişkin en düşük katılım gösterilen alt boyut ise ($3,25 \pm 0,94$) yanıt ortalaması ile çalışma şartları olarak belirlenmiştir. En yüksek katılım ise ($4,88 \pm 0,90$) ortalama ile iş arkadaşları alt boyutuna aittir. Bu durumda katılımcıların en az doyum sağladıkları konu çalışma şartları, en yüksek doyum sağladıkları konu ise iş arkadaşlarıdır (Çizelge 3.12).

Çizelge 3.12. Hekimlerin İş Doyum Düzeyleri

İş Doyumu Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
Ücret			3,94	1,03	
1. Yaptığım iş için yeterince maaş aldığımı inanıyorum.	1,00	6,00	3,93	1,63	78
10. Kurumdaki yükselme kademeleri arası çok uzak ve azdır. (Ücret artışları az oluyor.)	1,00	6,00	3,38	1,33	78
19.Bana verilen maaş ve ödemeleri düşündüğümde bu kurum tarafından gerekli takdiri görmediğimi düşünüyorum.	1,00	6,00	2,76	1,30	78
28. Ücret artışlarından tatmin olurum.	1,00	6,00	4,00	1,52	78
Terfi			3,47	0,93	
2. İşimde yükselme imkanım gerçekten çok azdır.	1,00	6,00	3,62	1,57	78
11. İşini iyi yapanların terfi etme imkânı vardır.	1,00	6,00	3,33	1,28	78
20. İnsanlar diğer kurumlardakiler veya şirkettekiler kadar burada da ilerliyorlar.	1,00	6,00	4,01	1,16	78
33. İşimde terfi imkanlarından memnunum.	1,00	6,00	3,17	1,41	78
Yönetim			4,63	1,08	
3. Bir üst yöneticim işinde gerçekten yeterlidir.	2,00	6,00	4,55	1,25	78
12. Bir üst yöneticim bana karşı adil değildir.	1,00	6,00	2,16	1,47	78
21. Bir üst yöneticim astların duygularına çok az önem veriyor.	1,00	5,00	2,76	1,54	78
30. Bir üst amirimi severim.	2,00	6,00	4,91	1,09	78
Yan Ödemeler			3,84	0,78	
4. Aldığım özlük haklar ve sosyal yardımlardan tatmin değilim.	1,00	6,00	2,96	1,37	78
13. Bize sağlanan faydalar (özlük haklar ve sosyal yardımlar vb.) diğer kurumların teklif ettikleri (ya da sağladıkları) kadardır.	1,00	6,00	3,84	1,36	78

Çizelge 3.12.Hekimlerin İş Doyum Düzeyleri (Devam)

İş Doyumu Boyutları	Min.	Max.	Ort.	SS.	N
22. Sahip olduğumuz fayda veya özlük haklar paketi adildir.	1,00	6,00	4,10	1,32	78
29. Sahip olmamız gerektiği halde özlük haklara ve diğer yardımlara sahip olmadığımızı düşünüyorum.	1,00	5,00	2,91	1,26	78
Ödüller			3,64	1,10	
5. İşimi iyi yaptığımda, verilmesi gereken takdir/kıymet veriliyor.	1,00	6,00	3,71	1,45	78
14. Yaptığım işin takdir edildiğine inanmıyorum.	1,00	6,00	2,85	1,62	78
23. Burada çalışanlar için çok az ödül vardır.	1,00	6,00	3,78	1,27	78
32. Göstermiş olduğum çabalar /gayretlerimin olması gerektiği şekilde ödüllendirildiğini düşünmüyorum .	1,00	6,00	3,48	1,34	78
Çalışma Koşulları			3,25	0,94	
6.Kurallarımızın ve prosedürlerimizin çoğu iyi iş yapmayı zorlaştırıyor.	1,00	6,00	3,78	1,57	78
15. İyi iş yapma çabalarım bürokrasi tarafından nadiren engellenmektedir.	1,00	6,00	3,15	1,51	78
24. İş yüküm çok fazladır. İş yerinde yapmam gereken çok iş var.	1,00	6,00	3,88	1,55	78
31. Aşırı kırtasiye(evrak) işim var.	1,00	6,00	4,14	1,70	78
İş Arkadaşları			4,88	0,90	
7. Beraber çalıştığım insanları severim.	2,00	6,00	5,35	0,93	78
16. Çalıştığım insanların yetersizliği yüzünden işyerinde daha çok çalışmak zorunda olduğumu biliyorum.	1,00	6,00	2,91	1,63	78
25. İş arkadaşlarımı seviyorum.	2,00	6,00	5,17	1,00	78
34. İşimde çok fazla atışma ve münakaşa oluyor.	1,00	5,00	2,08	1,21	78
İşin Doğası			4,24	0,53	
8.Bazen işimin anlamsız olduğunu düşünüyorum.	1,00	5,00	2,14	1,38	78
17. İşimde yaptığım şeyleri severek yaparım.	2,00	6,00	5,24	0,85	78
27. İşimi yapmaktan dolayı gurur duyarım.	3,00	6,00	5,03	0,95	78
35. İşim zevkli bir iştir.	1,00	6,00	4,61	1,34	78
İletişim			4,29	0,81	
9. Örgüt içerisindeki iletişim iyi görünüyor.	1,00	6,00	4,38	1,35	78
18. Bu kurumun amaçlarının açık olmadığını düşünüyorum. Bana göre bu kurumun amaçları açık değildir.	1,00	6,00	2,07	1,28	78
26.Sık sık, kurum içinde olanları bilmediğimi hissedirim.	1,00	6,00	3,76	1,30	78
36. İşimde verilen görevler ve iş talimatları yeterince açık değildir.	1,00	5,00	2,37	1,36	78
Genel İş Doyumu			3,95	0,62	

3.3.Araştırma Grubunun Sosyo-Demografik Özellikleri İle Araştırmanın Temel Değişkenlerine Yönelik Bulgular

Yaş bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ve duygusal, devam bağlılığı alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, değişik yaşlardaki çalışanların örgütsel bağlılığa yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek olasıdır. Hangi yaş grubunun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için yaş grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Buna göre 25 yaş ve daha küçük olan ve 26-35 yaş arası çalışanların örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 35 yaş ve daha büyük olan çalışanlara kıyasla daha küçük olduğu gözlenmiştir. Genel olarak çalışanların yaşları ilerledikçe örgütsel bağlılıklarının arttığı görülmüştür (Çizelge 3.1). Buna göre 1.1.a, 1.1.b, 1.1.c, hipotezleri kabul edilmiş, 1.1.d hipotezi reddedilmiştir.

Yaş bakımından araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Analiz sonuçlarında 35 yaş altı çalışanların örgütsel güven puan ortalamalarının 35 yaş ve üstü çalışanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.13) .

Araştırma kapsamında yaşa bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve ücret, ek gelir, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin yapısı alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, değişik yaşlardaki çalışanların iş doyumuna yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi yaş grubunun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için yaş grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Buna göre 25 yaş ve daha küçük olan ve 26-35 yaş arası çalışanların iş doyum, ücret, ek gelir puan ortalamalarının 35 yaş ve daha büyük olan çalışanlara göre daha küçük olduğu saptanmıştır. Ayrıca 26-35 yaş arası çalışanların çalışma şartları puan ortalamaları 25 yaş ve altı, 35 yaş ve üstü çalışanlardan daha düşük

olduğu saptanmıştır.26-35 yaş arası çalışanların çalışma arkadaşları ve işin yapısı puan ortalamaları 35 yaş ve üstü çalışanlardan daha küçük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.13).Buna göre 1.1.f, 1.1.g, 1.1.j, 1.1.l, 1.1.m, 1.1.n, hipotezleri kabul edilmiş, 1.1.h, 1.1.i, 1.1.k, 1.1.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.13. Çalışanların Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	YAŞ	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Örgütsel Bağlılık	<=25	46	3.91	0.76	9.477	0.000	3-1,2
	26-34	123	3.94	0.72			
	>=35	82	4.34	0.63			
	Total	251	4.06	0.72			
Duygusal Bağlılık	<=25	46	4.13	1.13	5.566	0.004	3-1,2
	26-34	123	4.28	1.03			
	>=35	82	4.69	1.00			
	Total	251	4.39	1.06			
Devam Bağlılığı	<=25	46	3.77	0.73	10.498	0.000	3-1,2
	26-34	123	3.85	0.90			
	>=35	82	4.38	0.97			
	Total	251	4.01	0.93			
Normatif Bağlılık	<=25	46	3.82	1.02	2.108	0.124	-
	26-34	123	3.67	0.94			
	>=35	82	3.94	0.84			
	Total	251	3.79	0.93			
Örgütsel Güven	<=25	46	4.56	1.07	2.418	0.091	-
	26-34	123	4.47	1.21			
	>=35	82	4.83	1.08			
	Total	251	4.60	1.15			
İş Doyumu	<=25	46	3.44	0.66	7.063	0.001	3-1,2
	26-34	123	3.48	0.65			
	>=35	82	3.82	0.73			
	Total	251	3.58	0.69			
Ücret	<=25	46	2.73	1.06	12.933	0.000	3-1,2
	26-34	123	3.01	0.97			
	>=35	82	3.67	1.35			
	Total	251	3.18	1.18			
Terfi	<=25	46	3.11	0.95	1.880	0.155	-
	26-34	123	3.25	0.89			
	>=35	82	3.44	1.00			
	Total	251	3.29	0.94			
Yönetim	<=25	46	4.14	1.13	0.962	0.384	-
	26-34	123	4.33	1.22			
	>=35	82	4.44	1.19			
	Total	251	4.33	1.20			
Ek Gelir	<=25	46	3.15	1.01	12.351	0.000	3-1,2
	26-34	123	3.10	0.82			
	>=35	82	3.70	0.88			
	Total	251	3.31	0.92			

Çizelge 3.13. Çalışanların Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı (Devam)

	YAŞ	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Ödül	<=25	46	2.98	1.00	3.095	0.057	-
	26-34	123	3.03	1.10			
	>=35	82	3.39	1.22			
	Total	251	3.14	1.13			
Çalışma Şartları	<=25	46	3.15	0.98	6.318	0.002	2-1,3
	26-34	123	2.73	0.96			
	>=35	82	3.20	1.05			
	Total	251	2.96	1.02			
Çalışma Arkadaşları	<=25	46	4.33	1.04	4.048	0.019	2-3
	26-34	123	4.33	1.02			
	>=35	82	4.73	1.02			
	Total	251	4.46	1.03			
İşin Yapısı	<=25	46	3.88	0.71	4.287	0.015	2-3
	26-34	123	3.99	0.65			
	>=35	82	4.20	0.58			
	Total	251	4.03	0.65			
İletişim	<=25	46	3.89	1.10	1.174	0.311	-
	26-34	123	4.08	0.97			
	>=35	82	4.16	0.93			
	Total	251	4.07	0.98			

Cinsiyet bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ve duygusal, devam bağlılığı alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılığa yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Erkek çalışanların örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılığı puan ortalamalarının kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.14). Buna göre 1.2.a, 1.2.b, 1.2.c, hipotezleri kabul edilmiş, 1.2.d. hipotezi reddedilmiştir.

Cinsiyet bakımından araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Erkek çalışanların örgütsel güven puan ortalamaları kadınlardan daha yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.14). Buna göre 1.2.e hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında cinsiyete bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve ücret, terfi, yönetim, ek gelir, çalışma şartları, çalışma arkadaşları alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, erkek ve kadın çalışanların iş doyumuna yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Erkek çalışanların iş doyum puan ortalamaları kadınlardan daha yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.14). Buna göre 1.2.f, 1.2.g, 1.2.h, 1.2.ı, 1.2.k, 1.2.j, 1.2.l, 1.2.m, hipotezleri kabul edilmiş, 1.2.n, 1.2.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.14. Çalışanların Cinsiyetine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Cinsiyet	N	Ort.	SS.	t	p
Örgütsel Bağlılık	Erkek	66	4.27	0.67	2.678	0.008
	Kadın	185	3.99	0.73		
Duygusal Bağlılık	Erkek	66	4.63	0.99	2.142	0.033
	Kadın	185	4.30	1.07		
Devam Bağlılığı	Erkek	66	4.26	0.98	2.516	0.013
	Kadın	185	3.92	0.90		
Normatif Bağlılık	Erkek	66	3.92	0.86	1.289	0.199
	Kadın	185	3.74	0.95		
Örgütsel Güven	Erkek	66	4.88	0.95	2.307	0.022
	Kadın	185	4.50	1.20		
İş Doyumu	Erkek	66	3.92	0.62	-4.788	0.000
	Kadın	185	3.46	0.68		
Ücret	Erkek	66	3.75	1.07	-4.782	0.000
	Kadın	185	2.97	1.15		
Terfi	Erkek	66	3.54	0.83	-2.588	0.010
	Kadın	185	3.20	0.96		
Yönetim	Erkek	66	4.70	1.11	-2.896	0.004
	Kadın	185	4.20	1.20		
Ek gelir	Erkek	66	3.84	0.92	-5.784	0.000
	Kadın	185	3.12	0.84		
Ödül	Erkek	66	3.59	1.03	-3.860	0.000
	Kadın	185	2.98	1.13		
Çalışma Şartları	Erkek	66	3.31	0.96	-3.271	0.001
	Kadın	185	2.84	1.01		
Çalışma Arkadaşları	Erkek	66	4.88	0.86	-3.928	0.000
	Kadın	185	4.31	1.05		
İşin Yapısı	Erkek	66	4.13	0.59	-1.397	0.164
	Kadın	185	4.00	0.67		
İletişim	Erkek	66	4.12	0.91	-0.480	0.631
	Kadın	185	4.06	1.01		

Medeni durum yönünden araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ve duygusal, normatif bağlılık alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani evli ve bekar çalışanların örgütsel bağlılığa yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Evli çalışanların örgütsel bağlılık, duygusal ve normatif bağlılık puan ortalamalarının bekar çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.15) .1.3.a, 1.3.b, 1.3.d, hipotezleri kabul edilmiş, 1.3.c. hipotezi reddedilmiştir.

Medeni durum yönünden araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Analiz sonuçlarında evli çalışanların örgütsel güven puan ortalamalarının bekar çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.15). Buna göre 1.3.e hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında medeni duruma bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak ücret, ek gelir, işin yapısı iş doyum ölçeği alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, evli çalışanların iş doyumuna yönelik algılarında ücret ,yan ödemeler, işin yapısı alt ölçeklerinde bekarlara kıyasla farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür (Çizelge 3.15). Buna göre 1.3.g, 1.3.j, 1.3.n, hipotezleri kabul edilmiş, 1.3.f, 1.3.h, 1.3.i, 1.3.k, 1.3.l, 1.3.m, 1.3.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.15. Çalışanların Medeni Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Medeni Durum	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evli	128	4.19	0.61	2.893	0.004
	Bekar+dul	123	3.93	0.81		
Duygusal Bağlılık	Evli	128	4.54	0.94	2.318	0.021
	Bekar+dul	123	4.23	1.15		
Devam Bağlılığı	Evli	128	4.11	0.97	1.727	0.085
	Bekar+dul	123	3.91	0.87		
Normatif Bağlılık	Evli	128	3.93	0.85	2.390	0.018
	Bekar+dul	123	3.65	0.99		
Örgütsel Güven	Evli	128	4.62	1.04	0.225	0.822
	Bekar+dul	123	4.59	1.25		
İş Doyumu	Evli	128	3.67	0.72	1.881	0.061
	Bekar+dul	123	3.50	0.66		
Ücret	Evli	128	3.34	1.25	2.323	0.021
	Bekar+dul	123	3.00	1.07		
Terfi	Evli	128	3.29	0.98	0.002	0.998
	Bekar+dul	123	3.29	0.90		
Yönetim	Evli	128	4.41	1.26	1.015	0.311
	Bekar+dul	123	4.26	1.12		
Ek gelir	Evli	128	3.43	0.92	2.169	0.031
	Bekar+dul	123	3.18	0.90		
Ödül	Evli	128	3.25	1.17	1.586	0.114
	Bekar+dul	123	3.03	1.09		
Çalışma Şartları	Evli	128	3.04	0.96	1.279	0.202
	Bekar+dul	123	2.88	1.07		
Çalışma Arkadaşları	Evli	128	4.54	0.99	1.150	0.251
	Bekar+dul	123	4.39	1.07		
İşin Yapısı	Evli	128	4.12	0.62	2.164	0.031
	Bekar+dul	123	3.94	0.67		
İletişim	Evli	128	4.12	0.94	0.727	0.468
	Bekar+dul	123	4.03	1.03		

Öğrenim durumu bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış,örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.Ancak normatif bağlılık alt boyutunda $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır .Lise düzeyinde öğrenime sahip katılımcıların normatif bağlılık puan ortalamaları lisans ve üzeri düzeyde öğrenime sahip katılımcılara kıyasla daha yüksek saptanmıştır (Çizelge 3.16). Buna göre 1.4.d., hipotezi kabul edilmiş, 1.4.a, 1.4.b, 1.4.c, hipotezleri reddedilmiştir.

Öğrenim durumu bakımından araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Analiz sonuçlarında lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip çalışanların örgütsel güven puan ortalamalarının lise ve önlisans düzeyinde öğrenime sahip çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.16). Buna göre 1.4.e hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında öğrenim durumuna bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak çalışma şartları iş doyum ölçeği alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, lise düzeyinde öğrenim durumuna sahip çalışanların iş doyumuna yönelik algılarında çalışma koşulları alt ölçeklerinde lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip çalışanlara göre farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür (Çizelge 3.16). Buna göre 1.4.l, hipotezi kabul edilmiş, 1.4.f, 1.4.g, 1.4.h, 1.4.i, 1.4.j, 1.4.k, 1.4.m, 1.4.n, 1.4.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.16. Çalışanların Öğrenim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Öğrenim Düzeyi	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	Lise	35	4.16	0.66	0.834	0.405
	Lisans ve +	216	4.05	0.73		
Duygusal Bağlılık	Lise	35	4.40	0.95	0.079	0.937
	Lisans ve +	216	4.39	1.07		
Devam Bağlılığı	Lise	35	3.93	0.88	-0.572	0.568
	Lisans ve +	216	4.02	0.94		
Normatif Bağlılık	Lise	35	4.15	0.99	2.458	0.015
	Lisans ve +	216	3.73	0.91		
Örgütsel Güven	Lise	35	4.51	0.99	-0.496	0.620
	Lisans ve +	216	4.62	1.17		
İş Doyumu	Lise	35	3.59	0.64	-0.025	0.980
	Lisans ve +	216	3.58	0.70		
Ücret	Lise	35	2.91	1.10	1.444	0.150
	Lisans ve +	216	3.22	1.19		
Terfi	Lise	35	3.12	0.95	1.105	0.270
	Lisans ve +	216	3.31	0.94		
Yönetim	Lise	35	4.46	1.17	-0.667	0.506
	Lisans ve +	216	4.31	1.20		

Çizelge 3.16. Çalışanların Öğrenim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı (Devam)

	Öğrenim Düzeyi	N	Ort.	SS	t	p
Ek gelir	Lise	35	3.44	0.89	-0.913	0.362
	Lisans ve +	216	3.28	0.92		
Ödül	Lise	35	2.92	0.92	1.221	0.223
	Lisans ve +	216	3.18	1.16		
Çalışma Şartları	Lise	35	3.50	0.86	-3.391	0.001
	Lisans ve +	216	2.88	1.01		
Çalışma Arkadaşları	Lise	35	4.53	0.93	-0.420	0.675
	Lisans ve +	216	4.45	1.05		
İşin Yapısı	Lise	35	3.85	0.57	1.857	0.065
	Lisans ve +	216	4.07	0.66		
İletişim	Lise	35	3.92	0.95	0.971	0.332
	Lisans ve +	216	4.10	0.99		

Meslekteki hizmet süresi bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ve duygusal, devam bağlılığı alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, farklı hizmet sürelerine sahip çalışanların örgütsel bağlılığa yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi grubun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için hizmet grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Buna göre meslek süresi 1 yıl olan çalışanların örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 2-5 yıl arası hizmet süresine sahip çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip çalışanlardan daha küçük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.17). Buna göre 1.5.a, 1.5.b, 1.5.c, hipotezleri kabul edilmiş, 1.5.d hipotezi reddedilmiştir.

Meslekteki hizmet süresi bakımından araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, farklı hizmet süresine sahip çalışanların örgütsel güvene yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi grubun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için hizmet grupları Post Hoc testlerinden Tukey

ile sınıanmıştır. Buna göre meslek süresi 2-5 yıl olan çalışanların örgütsel güven puan ortalamalarının 6-10 yıl olan hizmet süresine sahip çalışanlardan daha büyük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.17). Buna göre 1.5.e, hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında meslekteki hizmet süresine bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve ücret, yan ödemeler-ek gelir, çalışma arkadaşları, işin yapısı ve iletişim alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, farklı hizmet sürelerine sahip çalışanların iş doyumuna yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi grubun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için hizmet grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınıanmıştır. Buna göre meslek süresi 1 yıl ve altı olan çalışanların iş doyum ve işin yapısı puan ortalamalarının 11yıl ve üzeri hizmet süresine sahip çalışanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır. Meslekteki hizmet süresi 1yıl ve altı olan çalışanların ek gelir ve ücrete ilişkin iş doyum puan ortalamaları , meslekteki hizmet süresi 2-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha düşüktür. Meslekteki hizmet süresi 6-10 yıl olan çalışanların iletişime ilişkin iş doyum düzeyleri, meslekteki hizmet süresi 1 yıl ve altı çalışanlara kıyasla daha yüksektir (Çizelge 3.17). Buna göre 1.5.f, 1.5.g, 1.5.j, 1.5.m, 1.5.n, 1.5.o, hipotezleri kabul edilmiş, 1.5.h, 1.5.i, 1.5.k, 1.5.l, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.17.Çalışanların Meslekteki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Meslekteki Hizmet Süresi(Yıl)	N	Ort.	SS.	F	p	Fark (Tukey)
Örgütsel Bağlılık	<=1	38	3.71	0.87	8.012	0.000	1-2,4
	2-5	67	4.05	0.58			
	6-10	55	3.90	0.72			
	>=11	91	4.31	0.68			
	Total	251	4.06	0.72			
Duygusal Bağlılık	<=1	38	3.91	1.28	4.831	0.003	1-4
	2-5	67	4.45	0.91			
	6-10	55	4.24	1.01			
	>=11	91	4.63	1.02			
	Total	251	4.39	1.06			
Devam Bağlılığı	<=1	38	3.55	0.91	8.745	0.000	1-2,4
	2-5	67	4.01	0.67			
	6-10	55	3.79	0.93			
	>=11	91	4.34	0.99			
	Total	251	4.01	0.93			
Normatif Bağlılık	<=1	38	3.68	0.99	1.688	0.170	-
	2-5	67	3.70	0.85			
	6-10	55	3.68	1.00			
	>=11	91	3.96	0.91			
	Total	251	3.79	0.93			
Örgütsel Güven	<=1	38	4.34	1.07	4.153	0.007	2-3
	2-5	67	4.90	1.02			
	6-10	55	4.26	1.34			
	>=11	91	4.71	1.08			
	Total	251	4.60	1.15			
İş Doyumu	<=1	38	3.31	0.69	3.211	0.024	1-4
	2-5	67	3.58	0.58			
	6-10	55	3.55	0.72			
	>=11	91	3.72	0.73			
	Total	251	3.58	0.69			
Ücret	<=1	38	2.75	1.02	4.583	0.004	1-3,4
	2-5	67	3.20	0.92			
	6-10	55	2.94	1.08			
	>=11	91	3.48	1.38			
	Total	251	3.18	1.18			
Terfi	<=1	38	3.13	0.93	0.804	0.492	-
	2-5	67	3.26	0.66			
	6-10	55	3.25	1.09			
	>=11	91	3.40	1.03			
	Total	251	3.29	0.94			
Yönetim	<=1	38	3.96	1.17	2.152	0.094	-
	2-5	67	4.27	1.04			
	6-10	55	4.58	1.25			
	>=11	91	4.39	1.26			
	Total	251	4.33	1.20			

Çizelge 3.17.Çalışanların Meslekteki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı (Devam)

Ek gelir	<=1	38	2.98	0.92	5.204	0.002	1-3,4
	2-5	67	3.40	0.81			
	6-10	55	3.05	0.93			
	>=11	91	3.53	0.92			
	Total	251	3.31	0.92			
Ödül	<=1	38	2.81	1.07	2.090	0.102	-
	2-5	67	3.27	0.84			
	6-10	55	3.00	1.21			
	>=11	91	3.27	1.27			
	Total	251	3.14	1.13			
Çalışma Şartları	<=1	38	2.86	0.94	1.382	0.249	-
	2-5	67	2.99	1.08			
	6-10	55	2.77	1.08			
	>=11	91	3.10	0.95			
	Total	251	2.96	1.02			
Çalışma Arkadaşları	<=1	38	4.15	1.17	2.800	0.041	1-4
	2-5	67	4.38	0.95			
	6-10	55	4.41	1.06			
	>=11	91	4.68	0.98			
	Total	251	4.46	1.03			
İşin Yapısı	<=1	38	3.77	0.73	3.340	0.020	1-4
	2-5	67	3.99	0.67			
	6-10	55	4.08	0.67			
	>=11	91	4.15	0.56			
	Total	251	4.03	0.65			
İletişim	<=1	38	3.72	1.07	3.588	0.014	1-3
	2-5	67	4.08	0.93			
	6-10	55	4.38	1.04			
	>=11	91	4.03	0.90			
	Total	251	4.07	0.985			

Kurumdaki hizmet süresi bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, kurumda farklı hizmet süresine sahip çalışanların örgütsel bağlılığa yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi grubun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için hizmet grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Buna göre kurumdaki hizmet süresi 1 yıl olan çalışanların örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 11 yıl ve üzeri kurumda hizmet süresine sahip çalışanlardan daha küçük olduğu saptanmıştır. Ayrıca kurumdaki hizmet süresi 1 yıl olan çalışanların devam bağlılık puan ortalamalarının 2-5 yıl arası

kurumda hizmet süresine sahip çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip çalışanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.18.). Buna göre 1.6.a, 1.6.c, hipotezleri kabul edilmiş, 1.6.b, 1.6.d, hipotezi reddedilmiştir.

Kurumdaki hizmet süresi bakımından araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, değerlendirme sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmamıştır (Çizelge 3.18.). Buna göre 1.6.e, hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında kurumdaki hizmet süresine bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak ek gelir, alt boyutunda $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Hangi grubun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için hizmet grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Kurumdaki hizmet süresi 2-5 yıl olan katılımcıların ek gelire ilişkin iş doyum puan ortalamaları kurumdaki hizmet süresi 1 yıl ve altı ile 6-10 yıl arası olan katılımcılara kıyasla daha yüksektir (Çizelge 3.18.). Buna göre 1.6.j, hipotezi kabul edilmiş, 1.6.f, 1.6.g, 1.6.h, 1.6.i, 1.6.k, 1.6.l, 1.6.m, 1.6.n, 1.6.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.18. Çalışanların Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Kurumdaki Hizmet Süresi (Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Örgütsel Bağlılık	<=1	67	3.85	0.81	3.481	0.017	1-4
	2-5	89	4.12	0.55			
	6-10	51	4.04	0.86			
	>=11	44	4.28	0.66			
	Total	251	4.06	0.72			
Duygusal Bağlılık	<=1	67	4.12	1.20	2.216	0.087	-
	2-5	89	4.43	0.87			
	6-10	51	4.51	1.17			
	>=11	44	4.58	0.99			
	Total	251	4.39	1.06			
Devam Bağlılığı	<=1	67	3.74	0.91	5.815	0.001	1-2,4
	2-5	89	4.15	0.78			
	6-10	51	3.81	1.02			
	>=11	44	4.37	0.99			
	Total	251	4.01	0.93			
Normatif Bağlılık	<=1	67	3.70	0.95	0.438	0.726	-
	2-5	89	3.78	0.82			
	6-10	51	3.82	1.13			
	>=11	44	3.91	0.86			
	Total	251	3.79	0.93			
Örgütsel Güven	<=1	67	4.50	1.19	2.390	0.069	-
	2-5	89	4.82	0.98			
	6-10	51	4.31	1.32			
	>=11	44	4.67	1.14			
	Total	251	4.60	1.15			
İş Doyumu	<=1	67	3.50	0.77	0.640	0.590	-
	2-5	89	3.65	0.64			
	6-10	51	3.59	0.72			
	>=11	44	3.58	0.65			
	Total	251	3.58	0.69			
Ücret	<=1	67	3.04	1.20	1.161	0.325	-
	2-5	89	3.34	0.99			
	6-10	51	3.02	1.14			
	>=11	44	3.22	1.48			
	Total	251	3.18	1.18			
Terfi	<=1	67	3.26	1.03	0.461	0.710	-
	2-5	89	3.27	0.73			
	6-10	51	3.42	1.04			
	>=11	44	3.21	1.07			
	Total	251	3.29	0.94			
Yönetim	<=1	67	4.21	1.26	1.803	0.147	-
	2-5	89	4.30	1.13			
	6-10	51	4.67	1.16			
	>=11	44	4.20	1.24			
	Total	251	4.33	1.20			

Çizelge 3.18. Çalışanların Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı (Devam)

	Kurumdaki Hizmet Süresi (Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Ek gelir	<=1	67	3.16	1.06	2.844	0.038	2-1,3
	2-5	89	3.48	0.85			
	6-10	51	3.09	0.93			
	>=11	44	3.42	0.72			
	Total	251	3.31	0.92			
Ödül	<=1	67	3.07	1.12	1.544	0.204	-
	2-5	89	3.34	0.96			
	6-10	51	2.94	1.28			
	>=11	44	3.09	1.27			
	Total	251	3.14	1.13			
Çalışma Şartları	<=1	67	2.99	0.96	0.531	0.661	-
	2-5	89	3.00	1.10			
	6-10	51	2.80	1.06			
	>=11	44	3.03	0.89			
	Total	251	2.96	1.02			
Çalışma Arkadaşlar ¹	<=1	67	4.36	1.08	0.479	0.697	-
	2-5	89	4.56	1.01			
	6-10	51	4.45	1.05			
	>=11	44	4.45	1.01			
	Total	251	4.46	1.03			
İşin Yapısı	<=1	67	3.90	0.70	1.340	0.262	-
	2-5	89	4.06	0.68			
	6-10	51	4.12	0.57			
	>=11	44	4.09	0.59			
	Total	251	4.03	0.65			
İletişim	<=1	67	3.92	1.03	1.422	0.237	-
	2-5	89	4.12	0.93			
	6-10	51	4.27	1.06			
	>=11	44	3.99	0.89			
	Total	251	4.07	0.98			

Meslek bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeği ve duygusal, devam bağlılık alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hekimlerin çalışanların örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılık puan ortalamalarının hemşirelere kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.19). Buna göre 1.7.a, 1.7.b, 1.7.c, hipotezleri kabul edilmiş, 1.7.d, hipotezi reddedilmiştir.

Meslek bakımından araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Analiz sonuçlarında hekimlerin örgütsel güven ölçeği puan ortalamalarının hemşirelerden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.19) .Buna göre 1.7.e, hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında mesleğe bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve ölçeğin bütün alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani hekimlerin ve hemşirelerin iş doyumuna yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hekimlerin iş doyum puan ortalamaları hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.19). .Buna göre 1.7.f, 1.7.g, 1.7.h, 1.7.ı, 1.7.j, 1.7.k, 1.7.l, 1.7.m, 1.7.n, 1.7.o, hipotezleri kabul edilmiştir.

Çizelge 3.19.Çalışanların Mesleğe Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Meslek	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	Hemşire	173	3.97	0.73	-3.186	0.002
	Hekim	78	4.28	0.65		
Duygusal Bağlılık	Hemşire	173	4.24	1.08	-3.430	0.001
	Hekim	78	4.72	0.94		
Devam Bağlılığı	Hemşire	173	3.89	0.86	-3.086	0.002
	Hekim	78	4.28	1.02		
Normatif Bağlılık	Hemşire	173	3.77	0.95	-0.473	0.637
	Hekim	78	3.83	0.88		
Örgütsel Güven	Hemşire	173	4.43	1.19	-3.539	0.000
	Hekim	78	4.98	0.96		
İş Doyumu	Hemşire	173	3.42	0.67	5.921	0.000
	Hekim	78	3.95	0.62		
Ücret	Hemşire	173	2.83	1.08	7.629	0.000
	Hekim	78	3.94	1.03		

Çizelge 3.19.Çalışanların Mesleğe Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı (Devam)

	Meslek	N	Ort.	SS	t	p
Terfi	Hemşire	173	3.21	0.94	2.050	0.041
	Hekim	78	3.47	0.93		
Yönetim	Hemşire	173	4.20	1.22	2.624	0.009
	Hekim	78	4.63	1.08		
Ek gelir	Hemşire	173	3.06	0.87	6.698	0.000
	Hekim	78	3.84	0.78		
Ödül	Hemşire	173	2.92	1.08	4.890	0.000
	Hekim	78	3.64	1.10		
Çalışma Şartları	Hemşire	173	2.83	1.02	3.088	0.002
	Hekim	78	3.25	0.94		
Çalışma Arkadaşları	Hemşire	173	4.27	1.04	4.433	0.000
	Hekim	78	4.88	0.90		
İşin Yapısı	Hemşire	173	3.94	0.68	3.376	0.001
	Hekim	78	4.24	0.53		
İletişim	Hemşire	173	3.98	1.04	2.541	0.012
	Hekim	78	4.29	0.81		

Yaş bakımından hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmamıştır. Ancak örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu olan devam bağlılığında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, farklı yaşlardaki hemşirelerin devam bağlılığına yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi yaş grubunun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için yaş grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Buna göre 25 yaş ve daha düşük olan ve 26-35 yaş arası hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamalarının 35 yaş ve daha büyük olan çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu gözlenmiştir. Genel olarak çalışanların yaşları ilerledikçe devam bağlılıklarının arttığı görülmüştür (Çizelge 3.20). Buna göre 2.1.c, hipotezi kabul edilmiş, 2.1.a, 2.1.b, 2.1.d, hipotezleri reddedilmiştir.

Yaş bakımından hemşirelerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak hemşirelerin yaşları arttıkça örgütsel puan ortalamalarının azaldığı saptanmıştır (Çizelge 3.20). Buna göre 2.1.e, hipotezi reddedilmiştir.

Hemşirelerde yaşa bağlı olarak iş doyumu ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyumu ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak çalışma şartları iş doyumu ölçeği alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, farklı yaşlardaki hemşirelerin iş doyumlarında çalışma şartlarına yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi yaş grubunun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için yaş grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Buna göre 25 yaş ve daha küçük olan hemşirelerin 26-35 yaş arası olan hemşirelerden çalışma şartları puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.20).

Çizelge 3.20. Hemşirelerin Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Yaş(Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Örgütsel Bağlılık	<=25	46	3.91	0.76	2.974	0.054	-
	26-34	103	3.91	0.75			
	>=35	24	4.30	0.56			
	Total	173	3.97	0.73			
Duygusal Bağlılık	<=25	46	4.13	1.13	1.055	0.350	-
	26-35	103	4.22	1.06			
	>=35	24	4.52	1.05			
	Total	173	4.24	1.08			
Devam Bağlılığı	<=25	46	3.77	0.73	4.346	0.014	3-1,2
	26-35	103	3.83	0.92			
	>=35	24	4.36	0.66			
	Total	173	3.89	0.86			
Normatif Bağlılık	<=25	46	3.82	1.02	1.332	0.267	-
	26-35	103	3.69	0.96			
	>=35	24	4.03	0.77			
	Total	173	3.77	0.95			

Çizelge 3.20. Hemşirelerin Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı (Devam)

	Yaş(Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Örgütsel Güven	<=25	46	4.56	1.07	0.359	0.699	-
	26-35	103	4.38	1.25			
	>=35	24	4.41	1.14			
	Total	173	4.43	1.19			
İş Doyumu	<=25	46	3.44	0.66	0.086	0.918	-
	26-35	103	3.42	0.66			
	>=35	24	3.37	0.75			
	Total	173	3.42	0.67			
Ücret	<=25	46	2.73	1.06	1.698	0.186	-
	26-35	103	2.95	0.97			
	>=35	24	2.54	1.47			
	Total	173	2.83	1.08			
Terfi	<=25	46	3.11	0.95	0.778	0.461	-
	26-35	103	3.28	0.92			
	>=35	24	3.07	0.99			
	Total	173	3.21	0.94			
Yönetim	<=25	46	4.14	1.13	0.157	0.855	-
	26-35	103	4.25	1.26			
	>=35	24	4.14	1.29			
	Total	173	4.20	1.22			
Ek gelir	<=25	46	3.15	1.01	0.637	0.530	-
	26-35	103	3.00	0.81			
	>=35	24	3.16	0.87			
	Total	173	3.06	0.87			
Ödül	<=25	46	2.98	1.00	1.119	0.329	-
	26-35	103	2.96	1.11			
	>=35	24	2.61	1.07			
	Total	173	2.92	1.08			
Çalışma Şartları	<=25	46	3.15	0.98	4.689	0.010	2-1
	26-35	103	2.64	0.94			
	>=35	24	3.04	1.27			
	Total	173	2.83	1.02			
Çalışma Arkadaşları	<=25	46	4.33	1.04	0.122	0.885	-
	26-35	103	4.24	1.02			
	>=35	24	4.30	1.14			
	Total	173	4.27	1.04			
İşin yapısı	<=25	46	3.88	0.71	0.557	0.574	-
	26-35	103	3.95	0.67			
	>=35	24	4.06	0.70			
	Total	173	3.94	0.68			
İletişim	<=25	46	3.89	1.10	0.470	0.626	-
	26-35	103	4.04	1.00			
	>=35	24	3.88	1.08			
	Total	173	3.98	1.04			

Cinsiyet bakımından hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının,örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış ve anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.21.). Buna göre 2.2.a, 2.2.b, 2.2.c, 2.2.d, hipotezleri reddedilmiştir.

Cinsiyet bakımından hemşirelerin örgütsel güven ölçeği puan ortalamaları karşılaştırması t testi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.21). Buna göre 2.2.e, hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında cinsiyete bağlı olarak hemşirelerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve yönetim, çalışma arkadaşları alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, erkek ve kadın hemşirelerin iş doyumuna yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Erkek hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları kadın hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.21). Buna göre 2.2.f, 2.2.l, 2.2.m, hipotezleri kabul edilmiş, 2.2.g, 2.2.h, 2.2.i, 2.2.j, 2.2.k, 2.2.n, 2.2.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.21. Hemşirelerin Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	Erkek	15	3.97	0.64	0.036	0.971
	Kadın	158	3.97	0.74		
Duygusal Bağlılık	Erkek	15	4.10	1.00	-0.503	0.616
	Kadın	158	4.25	1.08		
Devam Bağlılığı	Erkek	15	3.86	0.72	-0.137	0.891
	Kadın	158	3.89	0.87		
Normatif Bağlılık	Erkek	15	3.95	0.72	0.777	0.438
	Kadın	158	3.75	0.97		
Örgütsel Güven	Erkek	15	4.86	0.77	1.457	0.147
	Kadın	158	4.39	1.21		
İş Doyumu	Erkek	15	3.76	0.62	2.098	0.037
	Kadın	158	3.39	0.66		
Ücret	Erkek	15	2.90	0.85	0.237	0.813
	Kadın	158	2.83	1.10		
Terfi	Erkek	15	3.58	0.71	1.605	0.110
	Kadın	158	3.17	0.95		

Çizelge 3.21. Hemşirelerin Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı (Devam)

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Yönetim	Erkek	15	5.18	0.75	3.314	0.001
	Kadın	158	4.11	1.22		
Ek gelir	Erkek	15	3.48	1.19	1.930	0.055
	Kadın	158	3.03	0.83		
Ödül	Erkek	15	3.21	0.81	1.109	0.269
	Kadın	158	2.89	1.10		
Çalışma Şartları	Erkek	15	3.31	1.05	1.906	0.058
	Kadın	158	2.79	1.01		
Çalışma Arkadaşları	Erkek	15	4.90	0.90	2.448	0.015
	Kadın	158	4.21	1.03		
İşin Yapısı	Erkek	15	3.83	0.64	-0.677	0.499
	Kadın	158	3.95	0.68		
İletişim	Erkek	15	3.81	1.09	-0.645	0.520
	Kadın	158	3.99	1.03		

Medeni durum bakımından hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeğinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmamıştır. Ancak örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu olan normatif bağlılıkta $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Evli ve bekar hemşirelerin normatif bağlılığa yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Evli hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamalarının bekar hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.22). Buna göre 2.3.d, hipotezi kabul edilmiş, 2.3.a, 2.3.b, 2.3.c, hipotezleri reddedilmiştir.

Medeni durum bakımından hemşirelerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.22). Buna göre 2.3.e, hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında medeni duruma bağlı olarak hemşirelerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış iş doyum ölçeği ve ölçeğin alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır (Çizelge 3.22.). Buna göre 2.3.f, 2.3.g, 2.3.h, 2.3.ı, 2.3.j, 2.3.k, 2.3.l, 2.3.m, 2.3.n, 2.3.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.22.Hemşirelerin Medeni Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Medeni Durum	N	Ort.	SS.	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evli	66	4.07	0.60	1.403	0.162
	Bekar+dul	107	3.90	0.81		
Duygusal Bağlılık	Evli	66	4.31	0.90	0.647	0.518
	Bekar+dul	107	4.20	1.18		
Devam Bağlılığı	Evli	66	3.91	0.91	0.247	0.805
	Bekar+dul	107	3.88	0.82		
Normatif Bağlılık	Evli	66	3.98	0.86	2.320	0.022
	Bekar+dul	107	3.64	0.99		
Örgütsel Güven	Evli	66	4.31	0.99	-1.122	0.263
	Bekar+dul	107	4.51	1.29		
İş Doyumu	Evli	66	3.36	0.67	-0.989	0.324
	Bekar+dul	107	3.46	0.67		
Ücret	Evli	66	2.72	1.15	-1.046	0.297
	Bekar+dul	107	2.90	1.03		
Terfi	Evli	66	3.13	0.96	-0.815	0.416
	Bekar+dul	107	3.25	0.93		
Yönetim	Evli	66	4.15	1.34	-0.399	0.690
	Bekar+dul	107	4.23	1.15		
Ek gelir	Evli	66	2.98	0.81	-0.996	0.320
	Bekar+dul	107	3.12	0.91		
Ödül	Evli	66	2.82	1.05	-0.903	0.368
	Bekar+dul	107	2.97	1.10		
Çalışma Şartları	Evli	66	2.75	0.89	-0.874	0.383
	Bekar+dul	107	2.88	1.10		
Çalışma Arkadaşları	Evli	66	4.18	0.95	-0.886	0.377
	Bekar+dul	107	4.33	1.09		
İşin Yapısı	Evli	66	4.00	0.67	0.841	0.402
	Bekar+dul	107	3.91	0.69		
İletişim	Evli	66	3.95	0.99	-0.278	0.781
	Bekar+dul	107	4.00	1.07		

Öğrenim durumu bakımından hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak normatif bağlılık alt boyutunda $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Lise ve önlisans düzeyinde öğrenime sahip hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları lisans ve üzeri düzeyde öğrenime sahip hemşirelerden daha yüksek saptanmıştır (Çizelge 3.23.). Buna göre 2.4.d, hipotezi kabul edilmiş, 2.4.a, 2.4.b, 2.4.c, hipotezleri reddedilmiştir.

Öğrenim durumu bakımından hemşirelerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Analiz sonuçlarında lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip hemşirelerin örgütsel güven puan ortalamalarının lise ve önlisans düzeyinde öğrenime sahip hemşirelerden daha düşük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.23). Buna göre 2.4.e, hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında öğrenim durumuna bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak çalışma şartları, ek gelir iş doyum ölçeği alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, lise düzeyinde öğrenim durumuna sahip çalışanların iş doyumuna yönelik algılarında çalışma koşulları, ek gelir alt ölçeklerinde lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip çalışanlara göre farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Yani lise ve önlisans mezunu hemşirelerin çalışma koşulları ve ek gelire ilişkin iş doyumları lisans ve üzeri öğrenime sahip hemşirelerden daha yüksektir (Çizelge 3.23). Buna göre 2.4.j, 2.4.l, hipotezleri kabul edilmiş, 2.4.f, 2.4.g, 2.4.h, 2.4.i, 2.4.k, 2.4.m, 2.4.n, 2.4.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.23.Hemşirelerin Öğrenim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Öğrenim Düzeyi	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	Lise	35	4.16	0.66	1.729	0.086
	Lisans ve +	138	3.92	0.75		
Duygusal Bağlılık	Lise	35	4.40	0.95	1.007	0.315
	Lisans ve +	138	4.20	1.10		
Devam Bağlılığı	Lise	35	3.93	0.88	0.277	0.782
	Lisans ve +	138	3.88	0.85		
Normatif Bağlılık	Lise	35	4.15	0.99	2.644	0.009
	Lisans ve +	138	3.67	0.92		
Örgütsel Güven	Lise	35	4.51	0.99	0.440	0.661
	Lisans ve +	138	4.41	1.23		
İş Doyumu	Lise	35	3.59	0.64	1.662	0.098
	Lisans ve +	138	3.38	0.67		
Ücret	Lise	35	2.91	1.10	0.475	0.636
	Lisans ve +	138	2.81	1.07		
Terfi	Lise	35	3.12	0.95	-0.577	0.565
	Lisans ve +	138	3.23	0.94		
Yönetim	Lise	35	4.46	1.17	1.393	0.165
	Lisans ve +	138	4.14	1.23		
Ek gelir	Lise	35	3.44	0.89	2.883	0.004
	Lisans ve +	138	2.97	0.84		
Ödül	Lise	35	2.92	0.92	0.049	0.961
	Lisans ve +	138	2.91	1.12		
Çalışma Şartları	Lise	35	3.50	0.86	4.507	0.000
	Lisans ve +	138	2.66	0.99		
Çalışma Arkadaşları	Lise	35	4.53	0.93	1.639	0.103
	Lisans ve +	138	4.21	1.06		
İşin Yapısı	Lise	35	3.85	0.57	-0.947	0.345
	Lisans ve +	138	3.97	0.70		
İletişim	Lise	35	3.92	0.95	-0.343	0.732
	Lisans ve +	138	3.99	1.06		

Meslekteki hizmet süresi bakımından hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, farklı hizmet sürelerine sahip hemşirelerin örgütsel bağlılığa ve devam bağlılığına yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi grubun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için hizmet grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Buna göre meslek süresi 1 yıl olan hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 11 yıl ve üzeri hizmet

süresine sahip hemşirelerden daha küçük olduğu saptanmıştır. Meslekteki hizmet süresi 1 yıl ve altı olan hemşirelerin devam bağlılığı puan ortalamaları meslekteki hizmet süresi 2-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri olan hemşirelere kıyasla daha düşüktür (Çizelge 3.24). Buna göre 2.5.a, 2.5.c, hipotezleri kabul edilmiş, 2.5.b, 2.5.d, hipotezi reddedilmiştir.

Meslekteki hizmet süresi bakımından hemşirelerin örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, değerlendirme sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, farklı hizmet sürelerine sahip hemşirelerin örgütsel güvene yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi grubun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için hizmet grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Buna göre meslek süresi 2-5 yıl olan hemşirelerin örgütsel güven puan ortalamalarının 6-10 yıl olan hizmet süresine sahip hemşirelerden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.24). Buna göre 2.5.e, hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında meslekteki hizmet süresine bağlı olarak hemşirelerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmamıştır. Ancak iş doyum ölçeği alt boyutu olan, ek gelir, ödül, iletişim alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, farklı hizmet sürelerine sahip çalışanların ek gelir, ödül ve iletişim ilişkin iş doyumuna yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi grubun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için hizmet grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Meslekteki hizmet süresi 2-5 yıl olan hemşirelerin ek gelire ilişkin iş doyum puan ortalamaları meslekteki hizmet süresi 6-10 yıl olan hemşirelere kıyasla daha yüksektir. Mesleki kıdem süresi 2-5 yıl olan hemşirelerin ödül sistemine ilişkin iş doyum puan ortalamaları meslekteki hizmet süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelere kıyasla daha yüksektir. Mesleki kıdem süresi 6-10 yıl olan hemşirelerin iletişime ilişkin iş doyum puan ortalamaları meslekteki hizmet süresi 11 yıl ve üzeri ve 1 yıl ve altı olan hemşirelere kıyasla daha yüksektir (Çizelge 3.24.). Buna göre

2.5.j, 2.5.k,2.5.o, hipotezleri kabul edilmiş, 2.5.f, 2.5.g, 2.5.h, 2.5.i, 2.5.l, 2.5.m, 2.5.n, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.24.Hemşirelerin Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Hizmet Süresi (Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Örgütsel Bağlılık	<=1	38	3.71	0.87	3.160	0.026	1-4
	2-5	56	4.03	0.57			
	6-10	44	3.91	0.77			
	>=11	35	4.22	0.70			
	Total	173	3.97	0.73			
Duygusal Bağlılık	<=1	38	3.91	1.28	1.872	0.136	-
	2-5	56	4.39	0.91			
	6-10	44	4.19	1.09			
	>=11	35	4.42	1.01			
	Total	173	4.24	1.08			
Devam Bağlılığı	<=1	38	3.55	0.91	3.925	0.010	1-2,4
	2-5	56	4.03	0.63			
	6-10	44	3.80	1.01			
	>=11	35	4.16	0.80			
	Total	173	3.89	0.86			
Normatif Bağlılık	<=1	38	3.68	0.99	1.558	0.201	-
	2-5	56	3.67	0.86			
	6-10	44	3.73	1.01			
	>=11	35	4.08	0.95			
	Total	173	3.77	0.95			
Örgütsel Güven	<=1	38	4.34	1.07	3.324	0.021	2-3
	2-5	56	4.82	1.08			
	6-10	44	4.13	1.40			
	>=11	35	4.30	1.06			
	Total	173	4.43	1.19			
İş Doyumu	<=1	38	3.31	0.69	1.271	0.286	-
	2-5	56	3.55	0.58			
	6-10	44	3.43	0.69			
	>=11	35	3.32	0.73			
	Total	173	3.42	0.67			
Ücret	<=1	38	2.75	1.02	2.628	0.052	-
	2-5	56	3.13	0.89			
	6-10	44	2.78	1.01			
	>=11	35	2.51	1.37			
	Total	173	2.83	1.08			

Çizelge 3.24.Hemşirelerin Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı(Devam)

	Hizmet Süresi (Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Terfi	<=1	38	3.13	0.93	0.257	0.856	-
	2-5	56	3.29	0.63			
	6-10	44	3.22	1.13			
	>=11	35	3.15	1.12			
	Total	173	3.21	0.94			
Yönetim	<=1	38	3.96	1.17	1.296	0.277	-
	2-5	56	4.20	1.05			
	6-10	44	4.48	1.30			
	>=11	35	4.11	1.41			
	Total	173	4.20	1.22			
Ek gelir	<=1	38	2.98	0.92	2.815	0.041	2-3
	2-5	56	3.33	0.80			
	6-10	44	2.88	0.84			
	>=11	35	2.97	0.90			
	Total	173	3.06	0.87			
Ödül	<=1	38	2.81	1.07	3.237	0.024	2-4
	2-5	56	3.26	0.77			
	6-10	44	2.82	1.20			
	>=11	35	2.60	1.23			
	Total	173	2.92	1.08			
Çalışma Şartları	<=1	38	2.86	0.94	0.982	0.403	-
	2-5	56	2.97	1.14			
	6-10	44	2.62	1.04			
	>=11	35	2.85	0.88			
	Total	173	2.83	1.02			
Çalışma Arkadaşları	<=1	38	4.15	1.17	0.347	0.791	-
	2-5	56	4.33	0.97			
	6-10	44	4.24	1.04			
	>=11	35	4.37	1.02			
	Total	173	4.27	1.04			
İşin Yapısı	<=1	38	3.77	0.73	1.291	0.279	-
	2-5	56	3.93	0.70			
	6-10	44	4.01	0.67			
	>=11	35	4.06	0.61			
	Total	173	3.94	0.68			
İletişim	<=1	38	3.72	1.07	3.723	0.013	3-1,4
	2-5	56	4.02	0.99			
	6-10	44	4.36	1.05			
	>=11	35	3.71	0.94			
	Total	173	3.98	1.04			

Kurumdaki hizmet süresi bakımından hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, örgütsel

bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, kurumda farklı hizmet sürelerine sahip hemşirelerin örgütsel bağlılığa yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi grubun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için hizmet grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Buna göre kurumdaki hizmet süresi 1 yıl olan hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 11 yıl ve üzeri kurumda hizmet süresine sahip hemşirelerden daha düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca kurumdaki hizmet süresi 1 yıl olan hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamalarının 2-5 yıl arası kurumda hizmet süresine sahip çalışanlar ile 11yıl ve üzeri hizmet süresine sahip çalışanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.25) Buna göre 2.6.a, 2.6.c, hipotezleri kabul edilmiş, 2.6.b, 2.6.d, hipotezi reddedilmiştir.

Kurumdaki hizmet süresi bakımından hemşirelerin örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, değerlendirme sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, farklı hizmet sürelerine sahip hemşirelerin örgütsel güvene yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi grubun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için hizmet grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Buna göre meslek süresi 2-5 yıl olan hemşirelerin örgütsel güven puan ortalamalarının 11yıl ve üzeri olan kurumda hizmet süresine sahip hemşirelerden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.25). Buna göre 2.5.e, hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında kurumdaki hizmet süresine bağlı olarak hemşirelerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmamıştır. Ancak iş doyum ölçeği ödül alt boyutu olan $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, farklı hizmet sürelerine sahip hemşirelerin ödül ilişkin iş doyumuna yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi grubun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için hizmet grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Kurumdaki hizmet süresi 2-5 yıl olan hemşirelerin ödül sistemine ilişkin iş doyum puan ortalamaları

kurumdaki hizmet süresi 11 yıl ve üzeri arası olan hemşirelere kıyasla daha yüksektir (Çizelge 3.25). Buna göre 1.6.k, hipotezi kabul edilmiş, 1.6.f, 1.6.g, 1.6.h, 1.6.i, 1.6.k, 1.6.l, 1.6.m, 1.6.n, 1.6.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.25. Hemşirelerin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Kurumdaki Hizmet Süresi(Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Örgütsel Bağlılık	<=1	54	3.74	0.80	3.129	0.027	1-4
	2-5	57	4.08	0.52			
	6-10	39	3.97	0.93			
	>=11	23	4.22	0.54			
	Total	173	3.97	0.73			
Duygusal Bağlılık	<=1	54	3.93	1.19	2.141	0.097	-
	2-5	57	4.39	0.88			
	6-10	39	4.37	1.23			
	>=11	23	4.35	0.85			
	Total	173	4.24	1.08			
Devam Bağlılığı	<=1	54	3.63	0.82	4.315	0.006	1-2,4
	2-5	57	4.08	0.72			
	6-10	39	3.77	1.07			
	>=11	23	4.25	0.65			
	Total	173	3.89	0.86			
Normatif Bağlılık	<=1	54	3.65	0.97	0.967	0.410	-
	2-5	57	3.76	0.83			
	6-10	39	3.76	1.14			
	>=11	23	4.06	0.83			
	Total	173	3.77	0.95			
Örgütsel Güven	<=1	54	4.37	1.17	3.018	0.031	2-3
	2-5	57	4.77	1.05			
	6-10	39	4.06	1.35			
	>=11	23	4.39	1.10			
	Total	173	4.43	1.19			
İş Doyumu	<=1	54	3.34	0.71	0.652	0.582	-
	2-5	57	3.51	0.62			
	6-10	39	3.38	0.62			
	>=11	23	3.43	0.75			
	Total	173	3.42	0.67			
Ücret	<=1	54	2.81	1.11	2.149	0.096	-
	2-5	57	3.10	0.88			
	6-10	39	2.64	0.88			
	>=11	23	2.55	1.57			
	Total	173	2.83	1.08			
Terfi	<=1	54	3.11	1.00	0.304	0.823	-
	2-5	57	3.25	0.63			
	6-10	39	3.28	1.00			
	>=11	23	3.19	1.31			
	Total	173	3.21	0.94			

Çizelge 3.25. Hemşirelerin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı(Devam)

	Kurumdaki Hizmet Süresi(Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Yönetim	<=1	54	4.02	1.24	1.479	0.222	-
	2-5	57	4.14	1.12			
	6-10	39	4.55	1.24			
	>=11	23	4.19	1.36			
	Total	173	4.20	1.22			
Ek gelir	<=1	54	2.97	1.01	2.315	0.078	-
	2-5	57	3.27	0.80			
	6-10	39	2.83	0.73			
	>=11	23	3.18	0.81			
	Total	173	3.06	0.87			
Ödül	<=1	54	2.86	0.99	3.306	0.022	2-3
	2-5	57	3.25	0.91			
	6-10	39	2.58	1.12			
	>=11	23	2.79	1.40			
	Total	173	2.92	1.08			
Çalışma Şartları	<=1	54	2.94	0.93	1.288	0.280	-
	2-5	57	2.84	1.16			
	6-10	39	2.57	1.00			
	>=11	23	3.00	0.88			
	Total	173	2.83	1.02			
ÇalışmaArkadaşları	<=1	54	4.17	1.10	0.674	0.569	-
	2-5	57	4.41	1.01			
	6-10	39	4.17	1.01			
	>=11	23	4.36	1.03			
	Total	173	4.27	1.04			
İşin Yapısı	<=1	54	3.82	0.74	1.031	0.380	-
	2-5	57	3.95	0.72			
	6-10	39	4.01	0.55			
	>=11	23	4.09	0.64			
	Total	173	3.94	0.68			
İletişim	<=1	54	3.78	1.04	1.366	0.255	-
	2-5	57	4.03	1.00			
	6-10	39	4.21	1.12			
	>=11	23	3.93	0.96			
	Total	173	3.98	1.04			

Yaş bakımından hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış ve anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Ancak 26 -34 yaş hekimlerin örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 35 yaş ve üzeri hekimlerden düşük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.26). Buna göre 3.1.a, 3.1.b, 3.1.c, 3.1.d, hipotezleri reddedilmiştir.

Yaş bakımından hekimlerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.26.). Buna göre 3.1.e, hipotezi reddedilmiştir.

Hekimlerde yaşa bağlı olarak iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak ücret iş doyum ölçeği alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, farklı yaşlardaki hekimlerin iş doyumlarında ücrete yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi yaş grubunun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için yaş grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Buna göre 26-34 yaş hekimlerin ücret alt boyutuna ilişkin iş doyum puan ortalamalarının 35 yaş ve üzeri hekimlerden daha düşük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.26). Buna göre 3.1.g, hipotezi kabul edilmiş, 3.1.f, 3.1.h, 3.1.i, 3.1.j 3.1.k, ,3.1.l, 3.1.m, 3.1.n, 3.1.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.26. Hekimlerin Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Yaş(Yıl)	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	26-35	20	4.05	0.61	-1.822	0.072
	>=35	58	4.36	0.65		
Duygusal Bağlılık	26-35	20	4.60	0.81	-0.675	0.502
	>=35	58	4.77	0.98		
Devam Bağlılığı	26-35	20	3.95	0.81	-1.694	0.094
	>=35	58	4.39	1.07		
Normatif Bağlılık	26-35	20	3.60	0.89	-1.342	0.184
	>=35	58	3.91	0.88		
Örgütsel Güven	26-35	20	4.92	0.84	-0.336	0.738
	>=35	58	5.00	1.01		
İş Doyumu	26-35	20	3.80	0.56	-1.234	0.221
	>=35	58	4.00	0.63		
Ücret	26-35	20	3.35	0.94	-3.164	0.002
	>=35	58	4.15	0.98		

Çizelge 3.26.Hekimlerin Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı (Devam)

Terfi	26-35	20	3.12	0.73	-1.970	0.052
	>=35	58	3.59	0.97		
Yönetim	26-35	20	4.80	0.90	0.801	0.425
	>=35	58	4.57	1.14		
Ek gelir	26-35	20	3.60	0.74	-1.634	0.106
	>=35	58	3.93	0.79		
Ödül	26-35	20	3.42	1.00	-1.044	0.300
	>=35	58	3.72	1.13		
Çalışma Şartları	26-35	20	3.22	0.96	-0.188	0.851
	>=35	58	3.27	0.95		
Çalışma Arkadaşları	26-35	20	4.81	0.88	-0.412	0.682
	>=35	58	4.90	0.91		
İşin Yapısı	26-35	20	4.20	0.55	-0.422	0.674
	>=35	58	4.25	0.52		
İletişim	26-35	20	4.31	0.73	0.132	0.896
	>=35	58	4.28	0.84		

Cinsiyet bakımından hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış ve anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.27). Analiz sonucunda erkek hekimlerin puan ortalamaları kadın hekimlerden daha yüksek bulunmuştur. Buna göre 3.2.a, 3.2.b, 3.2.c, 3.2.d, hipotezleri reddedilmiştir.

Cinsiyet değişkeni bakımından hekimlerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi ile yapılmış, değerlendirme sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.27). Buna göre 2.2.e, hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında cinsiyete bağlı olarak hekimlerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.27). Buna göre 3.2.f, 3.2.g, 3.2.h, 3.2.i, 3.2.j, 3.2.k, 3.2.l, 3.2.m, 3.2.n, 3.2.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.27. Hekimlerin Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	Erkek	51	4.35	0.66	1.406	0.164
	Kadın	27	4.13	0.63		
Duygusal Bağlılık	Erkek	51	4.78	0.94	0.740	0.461
	Kadın	27	4.62	0.95		
Devam Bağlılığı	Erkek	51	4.37	1.02	1.127	0.263
	Kadın	27	4.10	1.02		
Normatif Bağlılık	Erkek	51	3.90	0.91	1.016	0.313
	Kadın	27	3.69	0.83		
Örgütsel Güven	Erkek	51	4.89	1.00	-1.131	0.262
	Kadın	27	5.15	0.88		
İş Doyumu	Erkek	51	3.97	0.62	0.412	0.682
	Kadın	27	3.91	0.62		
Ücret	Erkek	51	4.00	1.00	0.696	0.488
	Kadın	27	3.83	1.09		
Terfi	Erkek	51	3.53	0.87	0.839	0.404
	Kadın	27	3.35	1.04		
Yönetim	Erkek	51	4.55	1.17	-0.808	0.422
	Kadın	27	4.76	0.91		
Ek gelir	Erkek	51	3.94	0.80	1.550	0.125
	Kadın	27	3.65	0.73		
Ödül	Erkek	51	3.71	1.07	0.693	0.490
	Kadın	27	3.52	1.17		
Çalışma Şartları	Erkek	51	3.31	0.94	0.691	0.492
	Kadın	27	3.15	0.95		
Çalışma Arkadaşları	Erkek	51	4.88	0.86	-0.030	0.976
	Kadın	27	4.88	0.98		
İşin Yapısı	Erkek	51	4.22	0.55	-0.410	0.683
	Kadın	27	4.27	0.49		
İletişim	Erkek	51	4.22	0.84	-1.059	0.293
	Kadın	27	4.42	0.75		

Medeni durum bakımından hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.28). Buna göre, 3.3.a, 3.3.b, 3.3.c, 3.3.d, hipotezleri reddedilmiştir.

Medeni durum bakımından hekimlerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.28). Buna göre 3.3.e, hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında medeni duruma bağlı olarak hekimlerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış iş doyum ölçeği ve ölçeğin alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.28.). Buna göre 3.3.f, 3.3.g, 3.3.h,3.3.i,3.3.j, 13.k, 3.3.l, 3.3.m, 3.3.n,3.3.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.28. Hekimlerin Medeni Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Medeni Durum	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evli	62	4.33	0.60	1.289	0.201
	Bekar+dul	16	4.09	0.83		
Duygusal Bağlılık	Evli	62	4.79	0.93	1.207	0.231
	Bekar+dul	16	4.47	0.93		
Devam Bağlılığı	Evli	62	4.32	0.99	0.751	0.455
	Bekar+dul	16	4.10	1.16		
Normatif Bağlılık	Evli	62	3.87	0.83	0.703	0.484
	Bekar+dul	16	3.69	1.07		
Örgütsel Güven	Evli	62	4.95	1.01	-0.578	0.565
	Bekar+dul	16	5.10	0.78		
İş Doyumu	Evli	62	4.00	0.63	1.279	0.205
	Bekar+dul	16	3.77	0.57		
Ücret	Evli	62	4.01	1.00	1.124	0.265
	Bekar+dul	16	3.68	1.13		
Terfi	Evli	62	3.45	0.99	-0.271	0.787
	Bekar+dul	16	3.53	0.70		
Yönetim	Evli	62	4.68	1.12	0.862	0.391
	Bekar+dul	16	4.42	0.91		
Ek gelir	Evli	62	3.91	0.78	1.444	0.153
	Bekar+dul	16	3.59	0.77		
Ödül	Evli	62	3.71	1.12	1.108	0.272
	Bekar+dul	16	3.37	1.02		
Çalışma Şartları	Evli	62	3.36	0.95	1.928	0.058
	Bekar+dul	16	2.85	0.85		
Çalışma Arkadaşları	Evli	62	4.91	0.90	0.588	0.558
	Bekar+dul	16	4.76	0.90		
İşin Yapısı	Evli	62	4.25	0.54	0.470	0.640
	Bekar+dul	16	4.18	0.48		
İletişim	Evli	62	4.30	0.84	0.228	0.820
	Bekar+dul	16	4.25	0.71		

Öğrenim durumu bakımından hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, örgütsel bağlılık

ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.29). Buna göre, 3.4.a, 3.4.b, 3.4.c, 3.4.d, hipotezleri reddedilmiştir.

Öğrenim durumu bakımından hekimlerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması varyans analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.29). Buna göre 3.4.e, hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında öğrenim duruma bağlı olarak hekimlerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması varyans analizi ile yapılmış iş doyum ölçeği ve ölçeğin alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.29). Buna göre 3.3.f, 3.4.g, 3.4.h, 3.4.i, 3.4.j, 3.4.k, 3.4.l, 3.4.m, 3.4.n, 3.4.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.29. Hekimlerin Öğrenim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Öğrenim Düzeyi	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Örgütsel Bağlılık	Pratisyen	11	4.05	0.28	0.524	0.667	-
	Uzman	44	4.30	0.67			
	Doçent	13	4.33	0.76			
	Prof.	10	4.35	0.76			
	Total	78	4.28	0.65			
Duygusal Bağlılık	Pratisyen	11	4.63	0.62	0.762	0.519	-
	Uzman	44	4.63	0.90			
	Doçent	13	4.86	1.19			
	Prof.	10	5.08	1.06			
	Total	78	4.72	0.94			
Devam Bağlılığı	Pratisyen	11	3.77	0.61	1.675	0.180	-
	Uzman	44	4.48	1.04			
	Doçent	13	4.11	1.08			
	Prof.	10	4.16	1.10			
	Total	78	4.28	1.02			
Normatif Bağlılık	Pratisyen	11	3.75	0.67	0.210	0.890	-
	Uzman	44	3.80	0.84			
	Doçent	13	4.00	1.11			
	Prof.	10	3.82	1.06			
	Total	78	3.83	0.88			

Çizelge 3.29.Hekimlerin Öğrenim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı (Devam)

Örgütsel Güven	Pratisyen	11	4.98	0.70	0.879	0.456	-
	Uzman	44	4.89	0.98			
	Doçent	13	4.94	1.29			
	Prof.	10	5.44	0.55			
	Total	78	4.98	0.96			
İş Doyumu	Pratisyen	11	3.79	0.43	0.877	0.457	-
	Uzman	44	3.95	0.62			
	Doçent	13	3.88	0.70			
	Prof.	10	4.21	0.69			
	Total	78	3.95	0.62			
Ücret	Pratisyen	11	3.52	0.73	1.722	0.170	-
	Uzman	44	3.92	1.06			
	Doçent	13	3.92	1.11			
	Prof.	10	4.52	0.90			
	Total	78	3.94	1.03			
Terfi	Pratisyen	11	3.20	0.58	2.442	0.071	-
	Uzman	44	3.34	0.89			
	Doçent	13	3.63	1.01			
	Prof.	10	4.12	1.10			
	Total	78	3.47	0.93			
Yönetim	Pratisyen	11	4.45	0.99	0.975	0.409	-
	Uzman	44	4.74	1.09			
	Doçent	13	4.23	1.28			
	Prof.	10	4.85	0.84			
	Total	78	4.63	1.08			
Ek gelir	Pratisyen	11	3.56	0.44	0.589	0.624	-
	Uzman	44	3.92	0.87			
	Doçent	13	3.80	0.81			
	Prof.	10	3.87	0.68			
	Total	78	3.84	0.78			
Ödül	Pratisyen	11	3.13	0.86	1.721	0.170	-
	Uzman	44	3.68	1.09			
	Doçent	13	3.53	1.23			
	Prof.	10	4.20	1.06			
	Total	78	3.64	1.10			
Çalışma Şartları	Pratisyen	11	3.18	0.99	0.377	0.770	-
	Uzman	44	3.26	1.01			
	Doçent	13	3.11	0.75			
	Prof.	10	3.52	0.91			
	Total	78	3.25	0.94			
Çalışma Arkadaşları	Pratisyen	11	4.56	0.95	0.566	0.639	-
	Uzman	44	4.93	0.90			
	Doçent	13	5.00	0.87			
	Prof.	10	4.85	0.92			
	Total	78	4.88	0.90			
İşin Yapısı	Pratisyen	11	4.45	0.26	0.942	0.425	-
	Uzman	44	4.18	0.57			
	Doçent	13	4.19	0.54			
	Prof.	10	4.35	0.52			
	Total	78	4.24	0.53			

Çizelge 3.29.Hekimlerin Öğrenim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık,Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı (Devam)

İletişim	Pratisyen	11	4.56	0.38	0.679	0.568	-
	Uzman	44	4.25	0.80			
	Doçent	13	4.11	1.13			
	Prof.	10	4.37	0.77			
	Total	78	4.29	0.81			

Meslekteki hizmet süresi bakımından hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeğinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak devam bağlılığı alt boyutunda da $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, farklı hizmet sürelerine sahip hekimlerin devam bağlılığına yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi grubun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için hizmet grupları Post Hoc testlerinden Tukey ile sınanmıştır. Buna göre meslek süresi 6-10 olan hekimlerin devam bağlılık puan ortalamalarının 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip hekimlerden daha düşük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.30.). Buna göre 3.5.c, hipotezi kabul edilmiş, 3.5.a, 3.5.b, 3.5.d, hipotezleri reddedilmiştir.

Meslekteki hizmet süresi bakımından hekimlerin örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, değerlendirme sonuçlarına anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.30.). Buna göre 3.5.e, hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında meslekteki hizmet süresine bağlı olarak hekimlerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve ölçeğin bütün alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.30.). Buna göre 3.5.f, 3.5.g, 3.5.h, 3.5.i, 3.5.j, 3.5.k, 3.5.l, 3.5.m, 3.5.n, 3.5.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.30. Hekimlerin Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Hizmet Süresi (Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Örgütsel Bağlılık	2-5	11	4.17	0.62	2.775	0.069	-
	6-10	11	3.89	0.54			
	>=11	56	4.37	0.66			
	Total	78	4.28	0.65			
Duygusal Bağlılık	2-5	11	4.79	0.88	0.635	0.533	-
	6-10	11	4.43	0.54			
	>=11	56	4.77	1.01			
	Total	78	4.72	0.94			
Devam Bağlılığı	2-5	11	3.89	0.89	3.376	0.039	3-4
	6-10	11	3.73	0.51			
	>=11	56	4.46	1.07			
	Total	78	4.28	1.02			
Normatif Bağlılık	2-5	11	3.84	0.79	0.865	0.425	-
	6-10	11	3.51	0.98			
	>=11	56	3.89	0.88			
	Total	78	3.83	0.88			
Örgütsel Güven	2-5	11	5.27	0.59	0.751	0.475	-
	6-10	11	4.77	0.94			
	>=11	56	4.96	1.03			
	Total	78	4.98	0.96			
İş Doyumu	2-5	11	3.78	0.54	0.465	0.630	-
	6-10	11	4.01	0.69			
	>=11	56	3.97	0.62			
	Total	78	3.95	0.62			
Ücret	2-5	11	3.59	1.02	1.978	0.145	-
	6-10	11	3.56	1.16			
	>=11	56	4.08	0.98			
	Total	78	3.94	1.03			
Terfi	2-5	11	3.15	0.83	0.869	0.424	-
	6-10	11	3.38	0.94			
	>=11	56	3.55	0.95			
	Total	78	3.47	0.93			
Yönetim	2-5	11	4.59	0.97	0.731	0.485	-
	6-10	11	5.00	0.94			
	>=11	56	4.56	1.13			
	Total	78	4.63	1.08			
Ek gelir	2-5	11	3.75	0.81	0.175	0.840	-
	6-10	11	3.77	0.96			
	>=11	56	3.87	0.76			
	Total	78	3.84	0.78			
Ödül	2-5	11	3.36	1.16	0.417	0.661	-
	6-10	11	3.68	1.00			
	>=11	56	3.69	1.12			
	Total	78	3.64	1.10			
Çalışma Şartları	2-5	11	3.06	0.76	0.322	0.726	-
	6-10	11	3.38	1.05			
	>=11	56	3.27	0.96			
	Total	78	3.25	0.94			

Çizelge 3.30.Hekimlerin Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı (Devam)

	Hizmet Süresi (Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Çalışma Arkadaşları	2-5	11	4.65	0.82	0.624	0.539	-
	6-10	11	5.09	0.91			
	>=11	56	4.88	0.92			
	Total	78	4.88	0.90			
İşin yapısı	2-5	11	4.27	0.42	0.256	0.775	-
	6-10	11	4.34	0.65			
	>=11	56	4.21	0.53			
	Total	78	4.24	0.53			
İletişim	2-5	11	4.36	0.52	0.429	0.653	-
	6-10	11	4.47	1.03			
	>=11	56	4.24	0.82			
	Total	78	4.29	0.81			

Kurumdaki hizmet süresi bakımından hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış,örgütsel bağlılık ölçeği ve ölçeğin bütün alt boyut puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.31). Buna göre 3.5.a, 3.6.b, 3.6.c, 3.6.d, hipotezleri reddedilmiştir.

Kurumdaki hizmet süresi bakımından hekimlerin örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, değerlendirme sonuçlarına kıyasla anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.31). Buna göre 3.5.e, hipotezi reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında kurumdaki hizmet süresine bağlı olarak hekimlerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve ölçeğin bütün alt boyutlarının puan ortalamasının karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.31). Buna göre 3.5.f, 3.6.g, 3.6.h,3.6.i, 3.6.j,3.6.k, 3.6.l, 3.6.m, 3.6.n, 3.6.o, hipotezleri reddedilmiştir.

Çizelge 3.31.Hekimlerin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı

	Hizmet Süresi (Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Örgütsel Bağlılık	<=1	13	4.33	0.70	0.307	0.821	-
	2-5	32	4.19	0.59			
	6-10	12	4.30	0.58			
	>=11	21	4.36	0.77			
	Total	78	4.28	0.65			
Duygusal Bağlılık	<=1	13	4.89	0.93	1.125	0.344	-
	2-5	32	4.50	0.86			
	6-10	12	4.96	0.85			
	>=11	21	4.83	1.08			
	Total	78	4.72	0.94			
Devam Bağlılığı	<=1	13	4.20	1.12	0.774	0.512	-
	2-5	32	4.29	0.86			
	6-10	12	3.94	0.86			
	>=11	21	4.50	1.26			
	Total	78	4.28	1.02			
Normatif Bağlılık	<=1	13	3.91	0.90	0.253	0.859	-
	2-5	32	3.80	0.81			
	6-10	12	4.00	1.11			
	>=11	21	3.74	0.88			
	Total	78	3.83	0.88			
Örgütsel Güven	<=1	13	5.05	1.14	0.198	0.898	-
	2-5	32	4.89	0.85			
	6-10	12	5.12	0.85			
	>=11	21	4.99	1.12			
	Total	78	4.98	0.96			
İş Doyumu	<=1	13	4.12	0.72	2.338	0.081	-
	2-5	32	3.90	0.62			
	6-10	12	4.27	0.60			
	>=11	21	3.74	0.49			
	Total	78	3.95	0.62			
Ücret	<=1	13	4.03	1.12	0.724	0.541	-
	2-5	32	3.77	1.05			
	6-10	12	4.27	1.04			
	>=11	21	3.96	0.95			
	Total	78	3.94	1.03			
Terfi	<=1	13	3.88	0.96	2.587	0.059	-
	2-5	32	3.30	0.90			
	6-10	12	3.89	1.08			
	>=11	21	3.23	0.76			
	Total	78	3.47	0.93			
Yönetim	<=1	13	5.01	1.01	2.420	0.073	-
	2-5	32	4.57	1.11			
	6-10	12	5.08	0.77			
	>=11	21	4.21	1.13			
	Total	78	4.63	1.08			

Çizelge 3.31.Hekimlerin Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Puanlarının Dağılımı (Devam)

	Hizmet Süresi (Yıl)	N	Ort.	SS	F	p	Fark (Tukey)
Ek gelir	<=1	13	3.96	0.90	0.466	0.707	-
	2-5	32	3.87	0.81			
	6-10	12	3.93	1.02			
	>=11	21	3.67	0.50			
	Total	78	3.84	0.78			
Ödül	<=1	13	3.94	1.25	1.483	0.226	-
	2-5	32	3.50	1.04			
	6-10	12	4.10	1.13			
	>=11	21	3.42	1.04			
	Total	78	3.64	1.10			
Çalışma Şartları	<=1	13	3.17	1.07	0.789	0.504	-
	2-5	32	3.29	0.93			
	6-10	12	3.58	0.88			
	>=11	21	3.07	0.92			
	Total	78	3.25	0.94			
Çalışma Arkadaşları	<=1	13	5.13	0.51	2.578	0.060	-
	2-5	32	4.82	0.97			
	6-10	12	5.35	0.60			
	>=11	21	4.54	0.99			
	Total	78	4.88	0.90			
İşin Yapısı	<=1	13	4.23	0.45	1.461	0.232	-
	2-5	32	4.26	0.54			
	6-10	12	4.47	0.50			
	>=11	21	4.08	0.54			
	Total	78	4.24	0.53			
İletişim	<=1	13	4.50	0.79	1.065	0.369	-
	2-5	32	4.28	0.79			
	6-10	12	4.47	0.86			
	>=11	21	4.05	0.83			
	Total	78	4.29	0.81			

3.4.Araştırmanın Temel Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Korelasyon tablosunda görüldüğü gibi örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur ($p < 0,05$) Söz konusu ilişkiler pozitif yönlü ve orta kuvvettedir. Yani iş doyumu düzeyindeki artış, örgütsel bağlılık ve örgütsel güvende artışa neden olmaktadır. Örgütsel güvendeki artış ise örgütsel bağlılığı ve iş doyumu düzeyini artırmaktadır. Benzer biçimde örgütsel bağlılık

düzeyindeki artış, iş doyumunu ve örgütsel güveni artırmaktadır (Çizelge 3.32). Bu durumda 4.1.a, hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3.32.Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumuna İlişkin Korelasyon Analizi

		Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Güven
Örgütsel Bağlılık	Pearson Korelasyon	1	
	p		
	N	251	
Örgütsel Güven	Pearson Korelasyon	0.486**	1
	p	0.000	
	N	251	251
İş Doyumu	Pearson Korelasyon	0.485**	0.647**
	p	0.000	0.000
	N	251	251

Araştırmada örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek için regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizde sırayla örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu bağımlı değişken olarak regresyon denkleminde alınmıştır.

Analizde örgütsel bağlılık bağımlı değişken olarak ele alınmış, örgütsel güven ve iş doyumunu bağımlı değişken skorlarındaki değişimi hangi düzeyde yordadığı irdelenmiştir. Örgütsel güven ve iş doyumunun, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Örgütsel güvende 1 birimlik artış örgütsel bağlılık düzeyinde 0,187 birimlik artışa yol açmaktadır. İş doyumundaki 1 birimlik artış ise, örgütsel bağlılık düzeyinde 0,305 birimlik artışa yol açmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyindeki değişimin %28,6 sı örgütsel güven ve iş doyumunu tarafından açıklanmaktadır (Çizelge 3.33).

Çizelge 3.33. Örgütsel Güven ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Yöntemi ile İrdelenmesi

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	S. hata	Beta		
Sabit	4.244	0.415		10.226	0.000
İş Doyumu	0.305	0.073	0.293	4.163	0.000
Örgütsel Güven	0.187	0.044	0.297	4.213	0.000
Model Özeti					
R	R²	F		p	
0.535	0.286	49.736		0.000	

Analizde örgütsel güven bağımlı değişken olarak ele alınmış, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun bağımlı değişken skorlarındaki değişimi hangi düzeyde yordadığı irdelenmiştir. Örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun örgütsel güven üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$) Örgütsel bağlılıktaki 1 birimlik artış örgütsel güvendeki 0,357 birimlik artışa yol açmaktadır. İş doyumundaki 1 birimlik artış ise örgütsel güvendeki 0,887 birimlik artışa yol açmaktadır. Örgütsel güven düzeyindeki değişimin %45,8 i örgütsel bağlılık ve iş doyumunu tarafından açıklanmaktadır (Çizelge 3.34).

Çizelge 3.34. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Yöntemi ile İrdelenmesi

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	S. hata	Beta		
Sabit	-0.023	0.340		-0.069	0.945
Örgütsel Bağlılık	0.357	0.085	0.225	4.213	0.000
İş Doyumu	0.887	0.088	0.538	10.064	0.000
Model Özeti					
R	R²	F		p	
0.677	0.458	104.716		0.000	

Analizde iş doyumunu bağımlı değişken olarak ele alınmış, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven bağımlı değişken skorlarındaki değişimi hangi düzeyde yordadığı

irdelenmiştir.Örgütsel bağlılık ve örgütsel güvenin, iş doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Örgütsel bağlılıkta 1 birimlik artış, iş doyum düzeyinde 0,214 birimlik artışa yol açmaktadır. Örgütsel güvende 1 birimlik artış ise iş doyumunda 0,327 birimlik artışa yol açmaktadır. İş doyumundaki değişimin %45,7 si örgütsel bağlılık ve örgütsel güven tarafından açıklanmaktadır (Çizelge 3.35).

Çizelge 3.35. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güvenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Yöntemi ile İrdelenmesi

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	S. hata	Beta		
Sabit	5.789	0.192		30.174	0.000
Örgütsel Bağlılık	0.214	0.051	0.223	4.163	0.000
Örgütsel Güven	0.327	0.033	0.539	10.064	0.000
Model Özeti					
R	R²	F		p	
0.676	0.457	104.352		0.000	

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın hipotezleri sıralanacaktır.

Çizelge 3.36. Araştırma Grubuna Yönelik Hipotezler

Hipotezler	Kabul	Red
1.1. Araştırma grubunun yaşına göre örgütsel bağlılık,örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
1.1.a.Genel örgütsel bağlılık,	+	
1.1.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu	+	
1.1.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu	+	
1.1.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
1.1.e. Genel örgütsel güven		-
1.1.f.Genel iş doyumu	+	
1.1.g.İş doyumunun ücret boyutu	+	
1.1.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
1.1.i.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
1.1.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu	+	
1.1.k.İş doyumunun ödülleri boyutu		-
1.1.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu	+	

Çizelge 3.36. Araştırma Grubuna Yönelik Hipotezler (Devam)

Hipotezler	Kabul	Red
1.1.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu	+	
1.1.n.İş doyumunun işin doğası boyutu	+	
1.1.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-
1.2. Araştırma grubunun cinsiyetine göre örgütsel bağlılık,örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
1.2.a.Genel örgütsel bağlılık,	+	
1.2.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu	+	
1.2.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu	+	
1.2.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
1.2.e. Genel örgütsel güven	+	
1.2.f.Genel iş doyum	+	
1.2.g.İş doyumunun ücret boyutu	+	
1.2.h.İş doyumunun terfi boyutu	+	
1.2.ı.İş doyumunun yönetim boyutu,	+	
1.2.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu	+	
1.2.k.İş doyumunun ödüller boyutu	+	
1.2.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu	+	
1.2.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu	+	
1.2.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
1.2.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-
1.3. Araştırma grubunun medeni durumuna göre örgütsel bağlılık,örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır		
1.3.a.Genel örgütsel bağlılık,	+	
1.3.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu	+	
1.3.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu		-
1.3.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu	+	
1.3.e. Genel örgütsel güven		-
1.3.f.Genel iş doyum		-
1.3.g.İş doyumunun ücret boyutu	+	
1.3.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
1.3.ı.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
1.3.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu	+	
1.3.k.İş doyumunun ödüller boyutu		-
1.3.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
1.3.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-

Çizelge 3.36. Araştırma Grubuna Yönelik Hipotezler (Devam)

Hipotezler	Kabul	Red
1.3.n.İş doyumunun işin doğası boyutu	+	
1.3.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-
1.4. Araştırma grubunun öğrenim düzeyine göre örgütsel bağlılık,örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
1.4.a.Genel örgütsel bağlılık,		-
1.4.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu		-
1.4.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu		-
1.4.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu	+	
1.4.e. Genel örgütsel güven		-
1.4.f.Genel iş doyumunu		-
1.4.g.İş doyumunun ücret boyutu		-
1.4.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
1.4.i.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
1.4.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu		-
1.4.k.İş doyumunun ödüller boyutu		-
1.4.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu	+	
1.4.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
1.4.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
1.4.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-
1.5. Araştırma grubunun hizmet süresine göre örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
1.5.a.Genel örgütsel bağlılık,	+	
1.5.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu	+	
1.5.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu	+	
1.5.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
1.5.e. Genel örgütsel güven	+	
1.5.f.Genel iş doyumunu	+	
1.5.g.İş doyumunun ücret boyutu	+	
1.5.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
1.5.i.İş doyumunun yönetim boyutu,	+	
1.5.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu	+	

Çizelge 3.36. Araştırma Grubuna Yönelik Hipotezler (Devam)

Hipotezler	Kabul	Red
1.5.k.İş doyumunun ödülleri boyutu		-
1.5.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
1.5.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu	+	
1.5.n.İş doyumunun işin doğası boyutu	+	
1.5.o.İş doyumunun iletişim boyutu	+	
1.6. Araştırma grubunun kurumdaki hizmet süresine göre örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
1.6.a.Genel örgütsel bağlılık,	+	
1.6.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu	+	
1.6.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu		-
1.6.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
1.6.e. Genel örgütsel güven		-
1.6.f.Genel iş doyumunu		-
1.6.g.İş doyumunun ücret boyutu		-
1.6.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
1.6.i.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
1.6.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu	+	
1.6.k.İş doyumunun ödülleri boyutu		-
1.6.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
1.6.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
1.6.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
1.6.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-
1.7. Araştırma grubunun mesleklerine göre örgütsel bağlılık,örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
1.7.a.Genel örgütsel bağlılık,	+	
1.7.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu	+	
1.7.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu	+	
1.7.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
1.7.e. Genel örgütsel güven	+	
1.7.f.Genel iş doyumunu	+	

Çizelge 3.36. Araştırma Grubuna Yönelik Hipotezler (Devam)

Hipotezler	Kabul	Red
1.7.g.İş doyumunun ücret boyutu	+	
1.7.h.İş doyumunun terfi boyutu	+	
1.7.i.İş doyumunun yönetim boyutu,	+	
1.7.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu	+	
1.7.k.İş doyumunun ödülleri boyutu	+	
1.7.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu	+	
1.7.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu	+	
1.7.n.İş doyumunun işin doğası boyutu	+	
1.7.o.İş doyumunun iletişim boyutu	+	

Çizelge 3.37.Hemşirelere Yönelik Hipotezler

Hipotezler	Kabul	Red
2.1. Hemşirelerin yaşına göre örgütsel bağlılık,örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		-
2.1.a.Genel örgütsel bağlılık,		-
2.1.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu		-
2.1.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu	+	
2.1.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
2.1.e. Genel örgütsel güven		-
2.1.f.Genel iş doyum		-
2.1.g.İş doyumunun ücret boyutu	+	
2.1.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
2.1.i.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
2.1.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu		-
2.1.k.İş doyumunun ödülleri boyutu		-
2.1.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
2.1.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
2.1.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
2.1.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-
2.2. Hemşirelerin cinsiyetine göre örgütsel bağlılık,örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
2.2.a.Genel örgütsel bağlılık,		-
2.2.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu		-
2.2.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu		-

Çizelge 3.37.Hemşirelere Yönelik Hipotezler (Devam)

Hipotezler	Kabul	Red
2.2.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
2.2.e. Genel örgütsel güven		-
2.2.f.Genel iş doyumu	+	
2.2.g.İş doyumunun ücret boyutu		-
2.2.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
2.2.i.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
2.2.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu		-
2.2.k.İş doyumunun ödülleri boyutu		-
2.2.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu	+	
2.2.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu	+	
2.2.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
2.2.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-
2.3. Hemşirelerin medeni durumuna göre örgütsel bağlılık,örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır		
2.3.a.Genel örgütsel bağlılık,		-
2.3.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu		-
2.3.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu		-
2.3.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu	+	
2.3.e. Genel örgütsel güven		-
2.3.f.Genel iş doyumu		-
2.3.g.İş doyumunun ücret boyutu		-
2.3.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
2.3.i.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
2.3.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu		-
2.3.k.İş doyumunun ödülleri boyutu		-
2.3.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
2.3.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
2.3.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
2.3.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-
2.4. Hemşirelerin öğrenim düzeyine göre örgütsel bağlılık,örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
2.4.a.Genel örgütsel bağlılık,		-
2.4.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu		-
2.4.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu		-
2.4.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu	+	
2.4.e. Genel örgütsel güven		-

Çizelge 3.37.Hemşirelere Yönelik Hipotezler (Devam)

Hipotezler	Kabul	Red
2.4.f.Genel iş doyumu		-
2.4.g.İş doyumunun ücret boyutu		-
2.4.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
2.4.i.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
2.4.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu	+	
2.4.k.İş doyumunun ödülleri boyutu		-
2.4.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu	+	
2.4.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
2.4.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
2.4.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-
2.5. Hemşirelerin hizmet süresine göre örgütsel bağlılık,örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
2.5.a.Genel örgütsel bağlılık,	+	
2.5.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu		-
2.5.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu	+	
2.5.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
2.5.e. Genel örgütsel güven	+	
2.5.f.Genel iş doyumu		-
2.5.g.İş doyumunun ücret boyutu		-
2.5.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
2.5.i.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
2.5.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu	+	
2.5.k.İş doyumunun ödülleri boyutu	+	
2.5.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
2.5.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
2.5.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
2.5.o.İş doyumunun iletişim boyutu	+	
2.6.Araştırma grubunun kurumdaki hizmet süresine göre örgütsel bağlılık,örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
2.6.a.Genel örgütsel bağlılık,	+	
2.6.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu		-

Çizelge 3.37.Hemşirelere Yönelik Hipotezler (Devam)

Hipotezler	Kabul	Red
2.6.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu	+	
2.6.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
2.6.e. Genel örgütsel güven	+	
2.6.f.Genel iş doyumu		-
2.6.g.İş doyumunun ücret boyutu		-
2.6.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
2.6.ı.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
2.6.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu		-
2.6.k.İş doyumunun ödülleri boyutu	+	
2.6.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
2.6.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
2.6.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
2.6.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-

Çizelge 3.38.Hekimlere Yönelik Hipotezler

Hipotezler	Kabul	Red
3.1. Hekimlerin yaşına göre örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		-
3.1.a.Genel örgütsel bağlılık,		-
3.1.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu		-
3.1.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu		-
3.1.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
3.1.e. Genel örgütsel güven		-
3.1.f.Genel iş doyumu		-
3.1.g.İş doyumunun ücret boyutu	+	
3.1.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
3.1.ı.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
3.1.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu		-
3.1.k.İş doyumunun ödülleri boyutu		-
3.1.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
3.1.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
3.1.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
3.1.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-

Çizelge 3.38.Hekimlere Yönelik Hipotezler

Hipotezler	Kabul	Red
3.2. Hekimlerin cinsiyetine göre örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
3.2.a.Genel örgütsel bağlılık,	+	
3.2.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu	+	
3.2.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu	+	
3.2.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu	+	
3.2.e. Genel örgütsel güven		-
3.2.f.Genel iş doyum		-
3.2.g.İş doyumunun ücret boyutu		-
3.2.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
3.2.ı.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
3.2.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu		-
3.2.k.İş doyumunun ödüller boyutu		-
3.2.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
3.2.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
3.2.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
3.2.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-
3.3. Hekimlerin medeni durumuna göre örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır		
3.3.a.Genel örgütsel bağlılık,		-
3.3.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu		-
3.3.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu		-
3.3.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
3.3.e. Genel örgütsel güven		-
3.3.f.Genel iş doyum		-
3.3.g.İş doyumunun ücret boyutu		-
3.3.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
3.3.ı.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
3.3.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu		-
3.3.k.İş doyumunun ödüller boyutu		-
3.3.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
3.3.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
3.3.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
3.3.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-
3.4. Hekimlerin öğrenim düzeyine göre örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
3.4.a.Genel örgütsel bağlılık,		-

Çizelge 3.38.Hekimlere Yönelik Hipotezler (Devam)

Hipotezler	Kabul	Red
3.4.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu		-
3.4.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu		-
3.4.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
3.4.e. Genel örgütsel güven		-
3.4.f.Genel iş doyumu		-
3.4.g.İş doyumunun ücret boyutu		-
3.4.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
3.4.i.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
3.4.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu		-
3.4.k.İş doyumunun ödülleri boyutu		-
3.4.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
3.4.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
3.4.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
3.4.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-
3.5. Hekimlerin hizmet süresine göre örgütsel bağlılık,örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		-
3.5.a.Genel örgütsel bağlılık,		-
3.5.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu		-
3.5.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu	-	
3.5.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
3.5.e. Genel örgütsel güven		-
3.5.f.Genel iş doyumu		-
3.5.g.İş doyumunun ücret boyutu		-
3.5.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
3.5.i.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
3.5.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu		-
3.5.k.İş doyumunun ödülleri boyutu		-
3.5.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
3.5.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
3.5.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
3.5.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-

Çizelge 3.38.Hekimlere Yönelik Hipotezler (Devam)

Hipotezler	Kabul	Red
3.6. Araştırma grubunun kurumdaki hizmet süresine göre örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları arasında önemli farklılık bulunmaktadır.		
3.6.a.Genel örgütsel bağlılık,		-
3.6.b. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu		-
3.6.c. Örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu		-
3.6.d. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu		-
3.6.e. Genel örgütsel güven		-
3.6.f.Genel iş doyumunu		-
3.6.g.İş doyumunun ücret boyutu		-
3.6.h.İş doyumunun terfi boyutu		-
3.6.i.İş doyumunun yönetim boyutu,		-
3.6.j.İş doyumunun yan ödemeler boyutu		-
3.6.k.İş doyumunun ödülleri boyutu		-
3.6.l.İş doyumunun çalışma koşulları boyutu		-
3.6.m.İş doyumunun iş arkadaşları boyutu		-
3.6.n.İş doyumunun işin doğası boyutu		-
3.6.o.İş doyumunun iletişim boyutu		-

Çizelge 3.39.Araştırmanın Temel Değişkenlerine Yönelik Hipotezler

Hipotezler	Kabul	Red
4.1..Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu arasında ;	+	
4.1.a. Pozitif yönlü bir ilişki vardır.	+	
4.1.b. Örgütsel güven ve iş doyumunu, örgütsel bağlılığı etkili olarak yordamaktadır.	+	
4.1.c. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu, örgütsel güveni etkili olarak yordamaktadır.	+	
4.1.d. Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven, iş doyumunu etkili olarak yordamaktadır.	+	

4. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma kapsamındaki hastanede Eylül- Şubat 2011 döneminde yapılan araştırmadan elde edilen bulguların literatürle karşılaştırıp tartışarak, değerlendirmesi yapılmaktadır.

Araştırmaya 78 hekim 173 hemşire olmak üzere toplam 251kişi katılmıştır. Yaş bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılmasında örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre 25 yaş ve daha küçük olan ve 26-35 yaş arası çalışanların örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 35 yaş ve daha büyük olan çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu gözlenmiştir. Genel olarak çalışanların yaşları ilerledikçe örgütsel bağlılıklarının arttığı görülmüştür (Çizelge 3.13.). Durna ve Eren (2005) üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık çalışmasında yaşa göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılıkta anlamlı bir ilişki bulmuşlarken, devam bağlılığı ile çalışanların yaşı arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Özkaya ve ark., (2006:85), yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışmasında devam bağlılığı ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Yaş ilerledikçe çalışanların bağlılığın arttığını tespit etmiştir. Güneş ve ark., (2009:491), çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında 26-35 yaş grubundaki çalışanların örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 36-50 yaş grubundan daha düşük olduğunu bulmuşlardır. Cihangiroğlu (2010:87), askeri tabiblerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırmada yaş gruplarına kıyasla yapılan karşılaştırmalar sonucunda; devam bağlılığı dışındaki tüm boyut ve alanlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlamıştır. 41-45 ve 46-55 yaş gruplarından kaynaklandığını göstermektedir. Bir başka ifadeyle, bu yaş gruplarının sahip olduğu duygusal ve normatif bağlılık ortalamaları daha genç yaş grupları olan 26-35 ve 36-40 yaş gruplarının ortalamasına kıyasla önemli ve anlamlı ölçüde yüksektir. Kurşunoğlu ve ark, (2010:107), ilköğretim okulu öğretmenlerinin bağlılık

düzeylerini incelediği çalışmasında duygusal bağlılıklarında anlamlı bir farklılık saptamışlardır. 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin duygusal bağlılıkları 36 yaş ve üzerinelilerden daha yüksek bulunmuştur.

Taşkın ve Dilek (2010: 43), örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine yaptıkları alan araştırmasında yaşa göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının puan ortalamalarında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Boylu ve ark., (2007), akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine yaptıkları çalışmada duygusal devam ve normatif bağlılık puan ortalamalarının yaşa göre farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Çöl ve Gül (2005), kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama çalışmalarında duygusal devam ve normatif bağlılığın yaşa göre değişkenlik göstermediğini bulmuşlardır. Özutku (2008), örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmasında yaş grubu ile bağlılık unsurları arasında bir ilişki bulamamıştır.

Angle ve Perry (1981), işgörenlerin yaşları ilerledikçe, alternatif iş bulma ya da farklı bir eğitim alma olanaklarının azaldığını, bu nedenle üyesi oldukları örgütlere olan bağlılıklarının arttığını ifade etmektedirler. Allen ve Meyer (1993) ise, yaşla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılığın her boyutu için ayrı ayrı incelenmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Buna göre duygusal bağlılık, çalışanın yaşıyla birlikte artış gösterirken, devamlılık bağlılığı çalışanın yaşından etkilenmemektedir.

Luthans ve arkadaşları (1987), yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu ileri sürmektedirler. İşgörenin yaşının ilerlemesi, aynı zamanda çalıştığı örgütteki yatırımlarının da (terfi etme, ücret artışı, hak edilen tazminat vb.) artması anlamına gelmektedir. Bu durum diğer örgütlerin ve iş alternatiflerinin çekiciliğini azaltmaktadır. Hrebiniak ve Alutto (1972), öte yandan örgütte fazla miktarda yatırıma sahip olmayan genç işgörenlerin, yaşlı işgörelere kıyasla örgütlere daha az bağlılık gösterdikleri ortaya konulmuştur. Blau ve Lunz (1998) bağlılığı düşük düzeyde olan genç işgörenlerin, işi bırakma eğilimlerinin daha

yüksek olduğu öne sürülmektedir (Çöl ve Gül, 2005: 295; Yalçın ve İplik, 2005: 488).

Yaş bakımından araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Analiz sonuçlarında 35 yaş altı çalışanların örgütsel güven puan ortalamalarının 35 yaş ve üstü çalışanlardan daha düşüktür (Çizelge 3.13). Çetinel (2008), örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir örnek olay, Altun (2010) özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi, Tüzün (2006), örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme Halis ve ark., (2007), örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ilişkisi isimli çalışmalarda örgütsel güven ve yaş arasında anlamlı farklılıklar saptamamışlardır. Topaloğlu (2010), işgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi, Omarov (2009), örgütsel güven ve iş doyumu özel bir sektörde uygulama, Yazıcıoğlu (2009), konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması, çalışmalarda yaş ile örgütsel güven arasında anlamlı farklılık bulmuşlardır.

Araştırma kapsamında yaşa bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılmasında iş doyumu ölçeğinde ve ücret, ek gelir, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin doğası alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre 25 yaş ve daha küçük olan ve 26-35 yaş arası çalışanların iş doyumu, ücret, ek gelir puan ortalamalarının 35 yaş ve daha büyük olan çalışanlara göre daha küçük olduğu saptanmıştır. Ayrıca 26-35 yaş arası çalışanların çalışma şartları puan ortalamaları 25 yaş ve altı, 35 yaş ve üstü çalışanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır. 26-35 yaş arası çalışanların çalışma arkadaşları ve işin doğası puan ortalamaları 35 yaş ve üstü çalışanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.13). Özaltın ve ark., (2002) türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesinde otuz yaş ve altı hekimlerin 30 yaş ve üstü hekimlere göre iş doyumunun daha düşük olduğunu saptamıştır. Sevimli ve İşcan (2005) bireysel ve iş ortamına ait etkenler

açısından iş doyumu çalışmalarında yaş ile iş doyumu arsında pozitif yönde önemli ilişki belirlemişlerdir. Glenn ve ark., (1977) yaş ve iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmaya göre; yaşı daha büyük çalışanların genç çalışanlara göre iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bodur ve Güler (1997), sağlık yöneticilerinin iş doyumu ile yaşı arasında yaş arttıkça iş doyumunun da arttığını bulmuştur. Tor ve Esengün (2011), çalışanların yaşları arttıkça iş doyumlarının arttığını bulmuşlardır. Toker (2007) Yaşlı çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Özellikle 33-42 yaş grubunda yer alan çalışanlarla 18-25 yaş grubunda yer alan çalışanlar arasında iş doyumu bakımından anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yıldız ve ark., (2003) hekimlerle yaptıkları araştırmada yaş düzeyi yüksek olan hekimlerin iş doyum düzeyinin de yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Yine Sünter ve ark., (2006) yaptıkları araştırmada yaş grupları ile iş doyumu ölçeği puanları açısından bir fark bulunmadığını, yaşı yüksek olanların iş doyumu ölçeği puanlarının yüksek olduğunu bildirmişlerdir.

Cinsiyet bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması sonucunda örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani erkek çalışanların örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılığı puan ortalamalarının kadın çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.14).

Boon ve Arumugan (2006), erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha güçlü örgütsel bağlılığa sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Güneş ve ark., (2009) çalışmasında erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğunu saptamıştır. Erkmen ve Bozkurt (2011) örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık isimli çalışmalarında örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık göstermediğini ancak erkeklerin puan ortalamalarının kadınlardan daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Durna ve Eren (2005) üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılığı inceledikleri çalışmalarında örgütsel bağlılık ve duygusal, devam, normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır. Topaloğlu ve ark., (2008) öğretmenlerin örgütsel

bağılıklarını inceledikleri çalışmalarında cinsiyet ve bağlılık arasında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır.Çolakoğlu ve ark., (2009), çalışmasında duygusal,devam ve normatif bağlılık boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark saptamamışlardır.

Cinsiyet bakımından araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Erkek çalışanların örgütsel güven puan ortalamaları kadınlardan daha yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.14). Taşkın ve Dilek (2010) örgütsel güven ve örgütsel bağlılık bir alan araştırması isimli çalışmasında erkeklerin örgütsel güven puan ortalamalarının kadınlardan anlamlı bir şekilde farklı olduğunu saptamıştır. Baş ve Şentürk (2011) çalışmasında örgütsel güven ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır.

Araştırma kapsamında cinsiyete bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması sonucunda iş doyum ölçeğinde ve ücret, terfi, yönetim, yan ödemeler-ek gelir, çalışma şartları, çalışma arkadaşları alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Erkek çalışanların iş doyum puan ortalamaları kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 3.14). Çarıkçı (2004) çalışmasında erkeklerin iş doyumunun kadınlardan yüksek olduğunu tespit etmiştir. Çimen ve Şahin (2000) sağlık personelinin iş doyum üzerine yaptıkları çalışmada erkeklerin iş doyumlarının kadınlardan daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Hulin ve Smith (1967), iş tatmini ile cinsiyetler arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğunu, kadınların daha az iş tatminine sahip olduğunu belirtmişlerdir. Chen(2001), yapmış olduğu araştırma sonucunda, erkek çalışanların kadın çalışanlara kıyasla daha fazla iş tatminine sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır (Güner, 2007: 56, Yelboğa, 2007: 3). Piyal ve ark., (2000) çalışmasında erkeklerin puan ortalamalarının kadınlardan daha yüksek olduğunu saptamıştır. Yelboğa (2007), çalışmasında iş doyum ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır.

Medeni durum bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması sonucu örgütsel bağlılık, duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Evli çalışanların örgütsel bağlılık, duygusal ve normatif bağlılık puan ortalamalarının bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.15). Durna ve Eren (2005: 217), çalışanların örgütsel bağlılıkları ve normatif bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki, duygusal bağlılıkta zayıf bir ilişki, devam bağlılığında ise ilişki saptamamışlardır. Yalçın ve İplik (2007: 493) çalışmalarında duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarında medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık saptamamışlardır.

Analiz sonuçlarında erkek çalışanların örgütsel güven puan ortalamalarının kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.15). Taşkın ve Dilek (2010) örgütsel güvenin medeni duruma göre farklılık gösterdiğini evlilerin örgütsel güveninin bekarlardan daha yüksek olduğunu saptamıştır. Çetinel (2008), Altun (2010), Durukan ve ark., (2010), Omarov (2009), İşcan ve Sayın (2010) çalışmalarında örgütsel güven ve medeni durum arasında anlamlı farklılık saptamamışlardır.

Araştırma kapsamında medeni duruma bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak ücret, yan ödemeler-ek gelir, işin doğası iş doyum ölçeği alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, evli çalışanların iş doyumuna yönelik algılarında ücret, yan ödemeler, işin yapısı alt ölçeklerinde bekarlara göre farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür (Çizelge 3.15). Omarov (2009), Tatlı ve ark., (2008), Saygun ve ark., (2004) çalışmalarında iş doyum ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır.

Öğrenim durumu bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif

bağlılık puanlarının karşılaştırılması t- testi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak normatif bağlılık alt boyutunda $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Lise düzeyinde öğrenime sahip katılımcıların normatif bağlılık puan ortalamaları lisans ve üzeri düzeyde öğrenime sahip katılımcılara göre daha yüksek saptanmıştır (Çizelge 3.16). Özkaya ve ark., (2006) lise düzeyinde öğrenime sahip katılımcıların normatif bağlılıkları ile anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Coşkuner ve Yertutan (2009), Agun (2011) çalışmalarında örgütsel bağlılık ve öğrenim durumu arasında anlamlı bir fark saptamamışlardır.

Öğrenim durumu bakımından araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Analiz sonuçlarında lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip çalışanların örgütsel güven puan ortalamalarının lise ve önlisans düzeyinde öğrenime sahip çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.16). Dönertaş(2008), Halis ve ark.,(2007), Yücel (2006) ve Altun(2010) yaptıkları araştırmalarda aynı bulgulara ulaştıkları tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında öğrenim durumuna bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak çalışma şartları iş doyum ölçeği alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani, lise düzeyinde öğrenim durumuna sahip çalışanların iş doyumuna yönelik algılarında çalışma koşulları alt ölçeklerinde lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip çalışanlara göre farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür (Çizelge 3.16). Kınık (2007), Çelen ve ark., (2004), Cigerci (2004) çalışmalarında iş doyum ve öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır.

Meslekteki hizmet süresi bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış,

örgütsel bağlılık, duygusal ve devam bağlılığı alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre meslek süresi 1 yıl olan çalışanların örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 2-5 yıl arası hizmet süresine sahip çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip çalışanlardan daha küçük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.17). Gülöva ve Demirsoy, (2012) duygusal ve devam bağlılığında, anlamlı farklılık saptamıştır. Çöl ve Gül (2005), duygusal ,devam ve normatif bağlılık boyutlarında Taşkaya ve Şahin (2011) ise örgütsel bağlılık ile hizmet süresi arasında anlamlı farklılık saptamamışlardır.

Meslekteki hizmet süresi bakımından araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre meslek süresi 2-5 yıl olan çalışanların örgütsel güven puan ortalamalarının 6-10 yıl olan hizmet süresine sahip çalışanlardan daha büyük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.17). Halis ve ark., (2007) anlamlı farklılık saptamamıştır.

Araştırma kapsamında meslekteki hizmet süresine bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve ücret, yan ödemeler-ek gelir, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre meslek süresi 1 yıl ve altı olan çalışanların iş doyum puan ortalamalarının 11 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip çalışanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır. Meslekteki hizmet süresi 1 yıl ve altı olan çalışanların ek gelir ve ücrete ilişkin iş doyum puan ortalamaları, meslekteki hizmet süresi 2-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha düşüktür. Meslekteki hizmet süresi 6-10 yıl olan çalışanların iletişime ilişkin iş doyum düzeyleri, meslekteki hizmet süresi 1 yıl ve altı çalışanlara göre daha yüksektir (Çizelge 3.17). Sevimli ve İşcan (2005), çalışmasında iş doyum ve hizmet süresi arsında anlamlı ilişki bulmuştur. Yıldız ve ark., (2003), Tözün ve ark., (2008), Sünter ve ark., (2006) iş doyum ile hizmet süresi arsında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır.

Kurumdaki hizmet süresi bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre kurumdaki hizmet süresi 1 yıl olan çalışanların örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 11 yıl ve üzeri kurumda hizmet süresine sahip çalışanlardan daha küçük olduğu saptanmıştır. Ayrıca kurumdaki hizmet süresi 1 yıl olan çalışanların devam bağlılık puan ortalamalarının 2-5 yıl arası kurumda hizmet süresine sahip çalışanlar ile 11yıl ve üzeri hizmet süresine sahip çalışanlardan daha küçük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.18). Taşkaya ve Şahin (2011) kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını, Agun (2011) örgütsel bağlılık ve devam bağlılığın kurumdaki hizmet süresi arttıkça arttığını, Durna ve Eren (2005) duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkla kurumdaki hizmet süresi arasında anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır.

Kurumdaki hizmet süresi değişkeni bakımından araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, yapılmış değerlendirme sonuçlarına anlamlı bir farklılık olduğu saptanmamıştır.(Çizelge 3.18). Durukan ve ark., (2010), Çetinel (2008), Agun (2011), örgütsel güven düzeyleri ve kurumdaki hizmet süresi arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır.

Araştırma kapsamında kurumdaki hizmet süresine bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, yan ödemeler-ek gelir, alt boyutunda $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Kurumdaki hizmet süresi 2-5 yıl olan katılımcıların ek gelire ilişkin iş doyum puan ortalamaları kurumdaki hizmet süresi 1 yıl ve altı ile 6-10 yıl arası olan katılımcılara göre daha yüksektir (Çizelge 3.18).

Meslek bakımından araştırma grubunun örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeği ve duygusal, devam bağlılık alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu

saptanmıştır. Hekimlerin örgütsel bağlılık,duygusal ve devam bağlılık puan ortalamalarının hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.19). Sevinç ve Şahin (2012) ,Örs ve ark., (2003: 221) hekimlerin hemşirelerden daha çok örgüte bağlı olduklarını saptamıştır. Taşkaya ve Şahin (2011) hekimlerin çalıştıkları hastaneye bağlılık düzeylerinin ebe-hemşireler ile sağlık teknisyenlerine (röntgenlaboratuar) oranla daha düşük olduğunu saptamıştır.

Meslek bakımından araştırma grubunun örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Analiz sonuçlarında hekimlerin örgütsel güven ölçeği puan ortalamalarının hemşirelerden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.19).

Araştırma kapsamında mesleğe bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve ölçeğin bütün alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Hekimlerin iş doyum puan ortalamaları hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur. (Çizelge 3.19) Çelen ve ark.,(2004) hastane personeli içinde hekimlerin iş doyum puan ortalamalarının diğer personelden daha yüksek olduğunu belirlerken aralarında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır.Piyal ve ark., (2000) hekimlerin iş doyum puan ortalamalarının grup ortalamasından yüksek,hemşirelerin puan ortalamasını ise en düşük bulmuştur. Nur (2011) hekimlerin iş doyum puan ortalamalarını en yüksek hemşirelerin ise en düşük puan ortalamalarına sahip olduğunu saptamıştır.

Yaş bakımından hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış,örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmamıştır. Ancak örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu olan devam bağlılığında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre 25 yaş ve daha küçük olan ve 26-35 yaş arası hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamalarının 35 yaş ve daha büyük olan

Çalışanlara göre daha küçük olduğu gözlenmiştir. Genel olarak çalışanların yaşları ilerledikçe devam bağlılıklarının arttığı grlmştir (izelge 3.20.).Durukan ve ark.(2010), rs ve ark., (2002) , Karahan (2008) hemşirelerin yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır.Kanbay (2010) hemşirelerin örgütsel bağlılığında ve alt boyutlarında yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık saptamıştır.Devam bağlılık puanı 30-34 yaş grubu hemşirelerin puan ortalamalarını, 25 den az yaş grubu hemşirelerin puan ortalamalarından yüksek olduğunu saptamıştır.

Yaş bakımından hemşirelerin örgütsel güven leği puan karşılaştırması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (izelge 3.20). Durukan ve ark., (2010) hemşirelerin örgütsel güvenleri ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır.

Hemşirelerde yaşa bağlı olarak iş doyum leği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum leği puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak alışma şartları iş doyum leği alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre 25 yaş ve daha küçük olan hemşirelerin 26-35 yaş arası olan hemşirelerden çalışma şartları puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (izelge 3.20). Ciğerci (2004), Durak ve Serinkan (2007), ınar (2010) alışmasında iş doyum toplam puanı ile hemşirelerin yaşları arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır.

Cinsiyet bakımından hemşirelerin örgütsel bağlılık leği puanlarının,örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t- testi ile yapılmış ve anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (izelge 3.21). ınar (2010) alışmasında cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark saptamamıştır.

Cinsiyet bakımından hemşirelerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.21).

Araştırma kapsamında cinsiyete bağlı olarak hemşirelerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve yönetim, çalışma arkadaşları alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Erkek hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları kadın hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur (Çizelge 3.21) Kuzulugil (2012) cinsiyet faktörünün iş doyumunda belirleyici bir etken olduğunu saptamıştır. Beyazsaçlı ve Serin (2010), Çınar (2010) hemşirelerin iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını saptamışlardır.

Medeni durum bakımından hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t- testi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeğinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmamıştır. Ancak örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu olan normatif bağlılıkta $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Evli hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamalarının bekar hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.22). Cengiz (2001), Çınar (2010) örgütsel bağlılıkla medeni durum arasında bir ilişki saptamamıştır. Kanbay (2010),örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından duygusal ve devam bağlılığı ile medeni durum arasında anlamlı fark saptamıştır. Evlilerin puan ortalamalarının bekarlardan yüksek olduğu saptanmıştır.

Medeni durum bakımından hemşirelerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.22).

Araştırma kapsamında medeni duruma bağlı olarak hemşirelerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış iş doyum ölçeği ve ölçeğin alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki

saptanmamıştır (Çizelge 3.22). Ciğerci (2004), Kanbay (2010), medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki saptamazken, Çınar (2010) çalışmasında anlamlı bir fark saptamıştır.

Öğrenim durumu bakımından hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t- testi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak normatif bağlılık alt boyutunda $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Lise ve önlisans düzeyinde öğrenime sahip hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları lisans ve üzeri düzeyde öğrenime sahip hemşirelerden daha yüksek saptanmıştır (Çizelge 3.23). Çınar (2010), Kanbay (2010), öğrenim durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı fark saptamazken, Cengiz (2001) öğrenim durumu ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki saptamıştır.

Öğrenim durumu bakımından hemşirelerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Analiz sonuçlarında lisans ve üzeri öğrenim durumuna sahip hemşirelerin örgütsel güven puan ortalamalarının lise ve önlisans düzeyinde öğrenime sahip hemşirelerden daha düşük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.23).

Araştırma kapsamında öğrenim durumuna bağlı olarak çalışanların iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak çalışma şartları, ek gelir iş doyumunu ölçeği alt boyutlarında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Yani lise ve önlisans mezunu hemşirelerin çalışma koşulları ve ek gelire ilişkin iş doyumları lisans ve üzeri öğrenime sahip hemşirelerden daha yüksektir (Çizelge 3.23). Çınar (2010), Ciğerci (2004), Kanbay (2010) iş doyumunu ile anlamlı bir fark saptamazken, Ciğerci lise mezunu hemşirelerin çalışma koşulları alt ölçeğinden en yüksek iş doyumunu sağladıklarını saptamıştır.

Meslekteki hizmet süresi bakımından hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre meslek süresi 1 yıl olan hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 11yıl ve üzeri hizmet süresine sahip hemşirelerden daha küçük olduğu saptanmıştır. Meslekteki hizmet süresi 1 yıl ve altı olan hemşirelerin devam bağlılığı puan ortalamaları meslekteki hizmet süresi 2-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri olan hemşirelere göre daha düşüktür (Çizelge 3.24). Çınar (2010), meslekteki hizmet süresi ile anlamlı bir farklılık saptamazken, Cengiz (2001) meslekteki hizmet süresi ve bağlılık arasında negatif bir ilişki saptamıştır.

Meslekteki hizmet süresi bakımından hemşirelerin örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre meslek süresi 2-5 yıl olan hemşirelerin örgütsel güven puan ortalamalarının 6-10 yıl olan hizmet süresine sahip hemşirelerden daha büyük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.24). Durukan ve ark., (2010) hemşirelerin çalışma sürelerine ,meslekteki toplam tecrübelerine göre farklılık saptamamıştır.

Araştırma kapsamında meslekteki hizmet süresine bağlı olarak hemşirelerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmamıştır. Ancak iş doyum ölçeği alt boyutu olan, yan ödemeler-ek gelir, ödül, iletişim alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Meslekteki hizmet süresi 2-5 yıl olan hemşirelerin ek gelire ilişkin iş doyum puan ortalamaları meslekteki hizmet süresi 6-10 yıl olan hemşirelere göre daha yüksektir. Mesleki hizmet süresi 2-5 yıl olan hemşirelerin ödül sistemine ilişkin iş doyum puan ortalamaları meslekteki hizmet süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelere göre daha yüksektir. Mesleki hizmet süresi 6-10 yıl olan hemşirelerin iletişime ilişkin iş doyum puan ortalamaları meslekteki hizmet süresi 11 yıl ve üzeri ve 1 yıl ve altı olan hemşirelere göre daha yüksektir (Çizelge 3.24). Çakır (2010), Cigerci (2004)

alışmasında iş doyumunu ile meslekteki hizmet süresi arasında anlamlı bir fark saptamamıştır.

Kurumdaki hizmet süresi bakımından hemşirelerin örgütsel bağıllık ölçeği puanlarının, örgütsel bağıllığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağıllık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, örgütsel bağıllık ve devam bağıllığı alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre kurumdaki hizmet süresi 1 yıl olan hemşirelerin örgütsel bağıllık puan ortalamalarının 11 yıl ve üzeri kurumda hizmet süresine sahip hemşirelerden daha küçük olduğu saptanmıştır. Ayrıca kurumdaki hizmet süresi 1 yıl olan hemşirelerin devam bağıllık puan ortalamalarının 2-5 yıl arası kurumda hizmet süresine sahip çalışanlar ile 11yıl ve üzeri hizmet süresine sahip çalışanlardan daha küçük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.25).

Kurumdaki hizmet süresi bakımından hemşirelerin örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre meslek süresi 2-5 yıl olan hemşirelerin örgütsel güven puan ortalamalarının 11yıl ve üzeri olan kurumda hizmet süresine sahip hemşirelerden daha büyük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.25).

Araştırma kapsamında kurumdaki hizmet süresine bağılı olarak hemşirelerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmamıştır. Ancak iş doyum ölçeği ödöl alt boyutu olan $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Kurumdaki hizmet süresi 2-5 yıl olan hemşirelerin ödöl sistemine ilişkin iş doyum puan ortalamaları kurumdaki hizmet süresi 11 yıl ve üzeri arası olan hemşirelere göre daha yüksektir (Çizelge 3.25). Cigerci (2004) iş doyumunu ile kurumdaki hizmet süresinde anlamlı bir farklılık saptamazken, Çınar (2010) anlamlı fark saptamıştır.

Yaş bakımından hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının,örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış ve anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Ancak 26 -34 yaş hekimlerin örgütsel bağlılık puan ortalamalarının 35 yaş ve üzeri hekimlerden düşük olduğu saptanmıştır. (Çizelge 3.26). Cihangiroğlu (2010) askeri hekimlerle yaptığı çalışmada devam bağlılığı dışında duygusal ve normatif bağlılıkla yaş arasında anlamlı ilişki saptamıştır. Tatlı (2008) toplam örgütsel bağlılık puan ortalaması ile yaş arasında anlamlı bir ilişki saptamamıştır sadece yaş ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır.

Yaş bakımından hekimlerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.26).

Hekimlerde yaşa bağlı olarak iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak ücret iş doyum ölçeği alt boyutlarında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre 26-34 yaş hekimlerin ücret alt boyutuna ilişkin iş doyum puan ortalamalarının 35 yaş ve üzeri hekimlerden daha düşük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.26). Yıldız ve ark., (2003),Tatlı ve ark., (2008),Sünter ve ark., (2006: 11), Saygun ve ark., (2004) yaş grupları ile toplam iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark saptamamışlardır.Özaltın ve ark., (2002) yaş arttıkça iş doyumunun da arttığını saptamıştır.

Cinsiyet bakımından hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının,örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t- testi ile yapılmış ve anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.27.).Analiz sonucunda erkek hekimlerin puan ortalamaları kadın hekimlerden daha yüksek bulunmuştur.Tatlı (2008), Cengiz (2001) örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptamazken,Cihangiroğlu (2010) örgütsel bağlılık ve devam

bağlılığında anlamlı fark saptamıştır. Kadınların erkeklerden daha yüksek puanlar aldığını belirlemiştir.

Cinsiyet değişkeni bakımından hekimlerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.27).

Araştırma kapsamında cinsiyete bağlı olarak hekimlerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.27). Yıldız ve ark., (2003), Tatlı (2008), anlamlı bir farklılık saptamamışlardır.

Medeni durum bakımından hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması t- testi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.28). Cihangiroğlu (2010) anlamlı bir fark saptamazken, Tatlı (2008) sadece duygusal bağlılık boyutunda anlamlı fark saptarken genel örgütsel bağlılıkta anlamlı fark saptamamıştır. Cengiz (2001) medeni duruma göre örgütsel bağlılık arasında anlamlı fark saptamıştır.

Medeni durum değişkeni bakımından hekimlerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması t testi analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.28).

Araştırma kapsamında medeni duruma bağlı olarak hekimlerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması t testi ile yapılmış iş doyum ölçeği ve ölçeğin alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.28). Yıldız ve ark., (2003), Tatlı ve ark., (2008), Sünter ve

ark., (2006) iş doyumu ve medeni durum arasında hekimlerde anlamlı farklılık saptamamışlardır.

Öğrenim durumu bakımından hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış,örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.29). Örs ve ark., (2003) tarafından yapılan bir araştırmada, uzman ya da asistan olma durumuna göre hekimlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır .

Öğrenim durumu bakımından hekimlerin örgütsel güven ölçeği puan karşılaştırması varyans analizi ile yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.29).

Araştırma kapsamında öğrenim duruma bağlı olarak hekimlerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması varyans analizi ile yapılmış iş doyum ölçeği ve ölçeğin alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.29).

Meslekteki hizmet süresi bakımından hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış,örgütsel bağlılık ölçeğinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.Ancak devam bağlılığı alt boyutunda da $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre meslek süresi 6-10 olan hekimlerin devam bağlılık puan ortalamalarının 11yıl ve üzeri hizmet süresine sahip hekimlerden daha küçük olduğu saptanmıştır (Çizelge 3.30). Tatlı (2008) örgütsel bağlılık ölçeğinde anlamlı farklılık saptamazken Cengiz (2001) meslekte geçen süre ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki saptamıştır.

Meslekteki hizmet süresi değişkeni bakımından hekimlerin örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, yapılmış değerlendirme sonuçlarına anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.30).

Araştırma kapsamında meslekteki hizmet süresine bağlı olarak hekimlerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve ölçeğin bütün alt boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.30.). Tatlı (2008) hizmet süresi ile iş doyum arasında anlamlı farklılık saptamamıştır.

Kurumdaki hizmet süresi bakımından hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, örgütsel bağlılık ölçeği ve ölçeğin bütün alt boyut puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.31). Tatlı (2008) örgütsel bağlılık ölçeğinde anlamlı farklılık saptamazken, duygusal bağlılık ölçeğinde anlamlı farklılık belirlemiştir. Cengiz (2001) kurumda geçen süre ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki saptamıştır.

Kurumdaki hizmet süresi değişkeni bakımından hekimlerin örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, yapılmış değerlendirme sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Çizelge 3.31).

Araştırma kapsamında kurumdaki hizmet süresine bağlı olarak hekimlerin iş doyum ölçeği puanlarının ve ölçeğin alt boyut puanlarının karşılaştırılması tek yönlü varyans analizi ile yapılmış, iş doyum ölçeğinde ve ölçeğin bütün alt boyutlarının puan ortalamasının karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. (Çizelge 3.31). Tatlı (2008) kurumdaki hizmet süresi ile iş doyum arasında anlamlı farklılık saptamamıştır.

Korelasyon tablosunda da görüldüğü gibi örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur ($p < 0,05$). Söz konusu ilişkiler pozitif yönlü ve orta kuvvettedir. Yani iş doyumu düzeyindeki artış, örgütsel bağlılık ve örgütsel güvende artışa neden olmaktadır. Örgütsel güvendeki artış ise örgütsel bağlılığı ve iş doyumu düzeyini artırmaktadır. Benzer biçimde örgütsel bağlılık düzeyindeki artış, iş doyumunu ve örgütsel güveni artırmaktadır.

Cengiz (2001), Eskişehir bölgesindeki hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının tespiti ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik yapmış olduğu araştırmada, hekimlerle hemşirelerin demografik özellikleriyle örgütsel bağlılıkları arasında kuvvetli bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanında hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arasında belirgin bir fark olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Bunun nedeninin, hemşirelerin mesleklerinin toplumda saygın bir statüye sahip olmadığı yönündeki düşünceye sahip olmaları; doktorların ise, prestijli iş yaptıkları yönündeki düşünceye sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmüştür. Fakat, hekimlerin, koşulları daha iyi bir iş bulduklarında örgütü terk edebileceklerine yönelik bulgular elde edilmiştir.

Örs ve ark, (2003), Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi ve Antalya Devlet Hastanesi'nde çalışan hekim ve hemşirelerin örgütlerine bağlılık derecelerinin araştırılmasına yönelik yapılan çalışmada, doktorların örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının yaşa, cinsiyete, unvana göre farklılık göstermediği bulunmuş; hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının ise, yaşa ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Genel olarak, doktorların örgütsel bağlılık derecesinin hemşirelerin örgütsel bağlılık derecesinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Uyguç ve Çımrın (2004)'ın Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez laboratuvarı çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik yapmış oldukları araştırmada normatif, duygusal ve devama yönelik bağlılıkların, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin belirleyicisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bunun yanında,

duygusal bağıllığın iş tatmini ile; normatif bağıllığın işe bağıllık ve iş tatmini ile pozitif ilişki gösterdiği saptanmıştır. İşe bağıllığın ve iş tatmininin zorunluluktan ve iş alternatiflerinin azlığından kaynaklanan devamlılık bağıllığının belirleyicileri olmadığı da elde edilen diğer bulgu olmuştur.

Saygun ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan araştırmada, Kırıkkale ilinde bir üniversite hastanesi, bir Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi ve bir Sağlık Bakanlığı hastanesi olmak üzere üç hastanede çalışan hekimlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumun etkileyen alt faktörler incelenmiştir. Araştırma sonucunda hekimlerin iş doyum düzeylerinin hastane mülkiyet tipine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca kuruma bağıllık ve kuruma güvenin hekimlerin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler arasında olduğu bulunmuştur.

Durna ve Eren (2005) araştırmalarında, Niğde ilinde eğitim ve sağlık alanında çalışanların örgütsel bağıllıklarını çeşitli demografik faktörlerle karşılaştırarak belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal ve normatif bağıllıkla çalışanların yaşı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, devam bağıllığı ile çalışanların yaşı arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Eğitim kurumlarında çalışanların sağlık kurumlarında çalışanlara kıyasla duygusal ve normatif bağıllık yönünden kurumlarına daha bağlı oldukları görülmüştür. Bu durum önemli ölçüde sağlık sektöründeki iş yükü, iş yoğunluğu ve işin niteliği gibi bir takım faktörlerden kaynaklanabildiği belirtilmiştir. Duygusal, devama yönelik ve normatif bağıllık ile çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Duygusal bağıllıkla kıdem arasında kısmi bir ilişki, örgütsel bağıllık ve normatif bağıllıkla güçlü bir ilişki bulunmaktayken, kıdem ile devam bağıllığı arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağıllık ve normatif bağıllık ile çalışanların medeni durumu arasında oldukça güçlü, duygusal bağıllıkla zayıf bir ilişki varken, devam bağıllığında bu ilişki bulunmamıştır.

Güner (2007), hekim ,hemşire,ebe, idari personel üzerine yaptığı işe bağıllık ,iş tatmini ve örgütsel bağıllık çalışmasında, işe bağıllığın hem doğrudan hem de

dolaylı olarak iş tatminini artırdığı, ancak örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde daha etkili olduğu ve işe bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, işe bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiye göre daha güçlü olduğu söylenebilir.

Kanbay (2010) hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılığına yönelik yaptığı çalışmada iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki önemlidir. Diğer bir deyişle iş doyumundaki bir artış örgütsel bağlılık da bir artışla sonuçlanabilir. İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmüştür.

Aktay (2010), iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine askeri hastanede yaptığı uygulamada hekimlerin genel iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutları arasında pozitif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Hekimlerin İş Tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında, aynı yönde anlamlı bir birliktelik bulunduğunu belirlemiştir.

Gider ve Top (2010), eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hekimlerin örgütsel güven örgütsel bağlılık ve iş doyumunu inceledikleri çalışmalarında hekimlerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasında güçlü ilişkiler belirlenmiştir. ($F=14,402$; $p<0,01$). Ayrıca örgütsel bağlılığın, iş doyumu ve örgütsel güven tarafından anlamlı olarak belirlendiği temel sonucuna ulaşılmıştır.

Al-Aameri (2000)'nin Arabistan'daki devlet hastanelerinde çalışan 290 hemşirenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık dereceleri ile demografik faktörlerin iş tatminine ve örgüte bağlılığa etkilerini belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin iş tatmin derecelerinin örgütsel bağlılık derecelerinden daha yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yaş ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olduğu; deneyimin sadece örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ve işinden tatmin olan hemşirelerin tatmin olmayanlara kıyasla örgütsel bağlılığa daha fazla meyilli olduğu tespit edilmiştir.

Ingersoll ve ark., (2002)'in New York'un içinde ve çevresinde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını, iş tatminlerini ve kariyer hedeflerini belirlemeye yönelik yapmış oldukları araştırmada, hemşireler rastgele örneklemeyle seçilmiştir. Araştırma sonucunda, yaşlı, kadın ve Amerika'da yaşayan Avrupalı hemşirelerin, örneklemin büyük bir çoğunluğunu oluşturduğu tespit edilmiş; kişisel ve örgütle ilgili özelliklerin, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve 1-5 yıllık hedeflerin derecelerinde anlamlı farklılıklara neden olduğu ortaya çıkarılmıştır. Örgütsel bağlılığın iş doyumu ile güçlü ilişkisini bulmuştur.

Ramayah ve ark., (2005), örgütsel politikalar, örgütsel bağlılık ve örgütsel davranışlar arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik araştırmada, Malezya'daki 6 özel hastanede çalışan hemşirelere 300 adet anket gönderilmiştir. Araştırma sonucunda ise, örgütsel bağlılıkla örgütsel davranışlar arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Güçlü itaat ve sadakat duygularına sahip hemşirelerin, örgütteki sürekliliğini uzun süre devam ettirme isteğine sahip oldukları tespit edilmiştir.

McGuire ve Kennerly (2006)'nin araştırmalarında, kendi ünitelerinde çalışan hemşire yöneticilerinin sahip oldukları liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, karizmatik liderliğe sahip hemşire yöneticilerinin, hemşireler tarafından güvenilir ve takdir edilir kişiler olarak görüldüğü için, bu tip liderlik özelliğinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Pongsettakul (2008), Tayland'da 250 hekime anket uygulamak suretiyle hekimlerin iş doyumu faktörleri (ödül tatmini, verimlilik tatmini, iş iklimi tatmini) ile hastane bağlılığı faktörleri (normatif bağlılık, devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık) arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda iş doyumu faktörleri ile hastane bağlılığı faktörleri arasında güçlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Freebom (2001), Amerika Birleşik Devletleri'nin Northwest ve Ohio bölgelerinde görev yapan 608 hekime elektronik posta yoluyla anket uygulamak suretiyle, hekimlerde örgütsel bağlılık, iş doyumu ve psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkileri

incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında pozitif ve güçlü ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile psikolojik iyilik hali arasında da anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmuştur.

Tanner (2007) tarafından bir hastanede 120 çalışan üzerinde yapılan araştırmada iş doyumu, örgütsel bağlılık (normatif, devamlılık, duygusal bağlılık) ve örgütsel güven arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık (normatif ve duygusal bağlılık) ile iş doyumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Tanner (2007) araştırmasın da duygusal bağlılık ile iş doyumu arasında pozitif güçlü bir ilişki; devamlılık bağlılığı ile iş doyumu arasında önemli olmayan negatif bir ilişki ve normatif bağlılık ile iş doyumu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Jallow (2003) tarafından Kanada’da 4 eğitim ve araştırma hastanesinde, 1327 hemşire üzerine yapılan bir araştırmada örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında pozitif güçlü bir ilişki bulunmuş ve örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın %40,3’ünün iş doyumu ile açıklanabileceği belirtilmiştir.

Son dönemde Amerika Birleşik Devletleri’nde ulusal düzeyde 61 sağlık tesisinde yapılan bir araştırmada yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek iş doyumu düzeyi ile güçlü ilişkisinin olduğu bulunmuştur (Sikorska-Simmons, 2005: 202).

Tett ve Meyer (1993), 155 çalışma üzerinde yaptıkları meta analizinde örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında örgütsel bağlılık ile personel devrine göre daha güçlü ilişkinin olduğunu bulmuşlardır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümde araştırmanın sonuçları ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Araştırma grubunda;

- Örgütsel bağlılığın ve alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık puanlarının yaşa göre karşılaştırılmasında örgütsel bağlılık ve duygusal, devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.
- İş doyumu ölçeğinde ve alt boyutlarından ücret, ek gelir, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin doğası puanlarının yaşa göre karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel bağlılığın ve alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında örgütsel bağlılık ve duygusal ,devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.
- İş doyumu ölçeğinde ve alt boyutlarından ücret, terfi, yönetim, yan ödemeler-ek gelir, çalışma şartları, çalışma arkadaşları puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel bağlılığın ve alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasında örgütsel bağlılık, duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel bağlılığın ve alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık puanlarının meslekteki hizmet süresine göre karşılaştırılmasında örgütsel bağlılık ve duygusal, devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel güven ölçeği puanlarının meslekteki hizmet süresine göre karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

- İş doyumu ölçeğinde ve alt boyutlarından ücret, yan ödemeler-ek gelir, çalışma arkadaşları, işin yapısı ve iletişim puanlarının meslekteki hizmet süresine göre karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel bağlılığın ve alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık puanlarının kurumdaki hizmet süresine göre karşılaştırılmasında örgütsel bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel bağlılığın ve alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık puanlarının mesleğe göre karşılaştırılmasında örgütsel bağlılık ve duygusal, devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.
- Örgütsel güven ölçeği puanlarının mesleğe göre karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.
- İş doyumu ölçeğinde ve bütün alt boyutlarında mesleğe göre karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

5.2. Öneriler

Araştırma bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda verilmektedir;

Analiz sonucunda 26-35 yaş arası çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumu puan ortalamalarının 35 yıl ve üstü çalışanlara göre anlamlı derecede düşük bulunmuştur. İşe yeni başlayan ve genç çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumlarını artırmaya yönelik olarak örgütsel ödüllerin verilmesi ve kurum içi kariyer planlamasında gençlere daha çok öncelik verilmesi yararlı olabilir.

Analiz sonucunda erkek çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamaları kadınlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Bu durumda kadın çalışanların örgütsel bağlılık, güven ve iş doyumlarını artırmaya yönelik farklı motivasyon programları gerçekleştirilmesi planlanabilir. Kurum içinde kadın çalışanların iş yükü ve çalışma koşullarına yönelik olarak düzenlemeler yapılması yararlı olabilir.

Analiz sonucunda evli çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel güven puan ortalamaları bekarlara göre anlamlı bir şekilde yüksek saptanmıştır. Ayrıca iş doyum alt ölçeklerinden ücret ve ek gelirin evlilerin iş doyumunu daha çok artırdığı saptanmıştır. Bu durumda bekar çalışanların örgütsel bağlılığını, güvenini ve iş doyumunu artırmaya yönelik örgütsel ödüller verilmesi, kurum içinden rol modeller seçilmesi yararlı olabilir.

Analiz sonucunda meslekteki hizmet süresi fazla olan çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyum puan ortalamaları mesleğe yeni başlayan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde yüksek saptanmıştır. Meslekteki hizmet süresi arttıkça çalışanların örgüte olan güveninin anlamlı bir şekilde azaldığı saptanmıştır. Bu durumda çalışanlarının örgüte olan mevcut güvenlerini koruyacak kısa vadeli teşvikler sunulması yararlı olabilir. Çalışanın örgütten beklentisi doğrultusunda kariyer planlaması yapılması yararlı olabilir.

Analiz sonucunda kurumdaki hizmet süresi fazla olan çalışanların örgütsel bağlılığı kurumdaki hizmet süresi az olanlara göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Bu durumda kuruma yeni başlayan personelin örgütsel bağlılığını artırıcı farklı politikalar geliştirilebilir.

Analiz sonucunda, hekimlerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum puan ortalamalarının hemşirelerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin örgütsel bağlılık, güven ve iş doyumlarını artırmaya yönelik çalışma koşullarına, ücretlerine, statülerine ve kurum içi yetkilendirilmelerine daha fazla olanak sağlanması yararlı olabilir.

Analiz sonucunda örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum arasında pozitif ilişkiler saptanmıştır. Rekabet ortamında hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılığı ve örgütsel güveni, iş doyum ve bunları etkileyen faktörlerin analiz edilmesi önem kazanmaktadır. Yöneticiler ekonomik ve sosyal amaçları doğrultusunda personelinin örgütsel bağlılık, güveni ve iş doyumunu incelemek ve yükseltmek için farklı stratejiler geliştirebilir. Yöneticilerin sahip olduğu örgüte

bağlılık, güven ve iş doyumu seviyeleri, sorumlulukları altındaki tüm çalışanların örgüte bağlılık, güven ve iş doyum seviyelerinin bir ölçüde yansıması olabilmektedir.

Son olarak, sadece sağlık çalışanlarının değil diğer sektörlerde çalışanların örgütsel bağlılık, güven ve iş doyum seviyeleri ile bunlar arasındaki ilişkileri araştırmayı hedefleyen tüm araştırmacılara, bu kaynaktan yararlanmaları önerilmektedir.

ÖZET

Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki:

Özel Bir Hastane Örneği

Sağlık sektöründe, örgütsel bağlılığın, örgütsel güvenin sağlanması ve iş doyum düzeylerinin yükseltilmesi önemli bir faktör haline gelmiştir. Zira iş doyum, örgütsel bağlılığı ve örgütsel güveni sağlanmış çalışanların hizmet kalitesine ve işletmenin başarısına katkı sağlayacağı ileri sürülmektedir. Bu araştırma, hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyumlarını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla Ankara’da özel bir hastanede görev yapan 173’ü hemşire, 78’i hekim olmak üzere 251 çalışana ulaşılmıştır. Katılımcıların, sosyo-demografik verileri için kişisel bilgi formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği (J. Meyer & M. Allen tarafından geliştirilen the Employee Commitment Scales), Örgütsel Güven Envanteri - kısa formu- [Cummings and Bromiley tarafından kullanılan the Organizational Trust Inventory - short form] ve İş Doyumu Araştırma Aracı [P. Spector tarafından geliştirilen the Job Satisfaction Survey] ölçüm araçları olarak kullanılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların iş doyum ortalama düzeyi 3,58 iken örgütsel bağlılık genel ortalaması 4,06 ve örgütsel güven ortalaması 4,60 olarak bulunmuştur. Hekimler ve hemşireler karşılaştırıldığında örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık seviyeleri arttıkça örgütsel güven seviyeleride artmaktadır. Örgütsel bağlılık örgütsel güven ve iş doyum arasında güçlü ilişki vardır. Hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen faktörlerin iyileştirilmesi için, gerekli önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: iş doyum, örgütsel bağlılık, örgütsel güven

SUMMARY

The Relationship Between Organizational Commitment, Organizational Trust And Job Satisfaction: A Private Hospital Model

Ensuring the organizational commitment, organizational trust and upgrading the job satisfaction level has turned into an important factor in the health sector. Because it suggested that job satisfaction, organizational commitment and organizational trust having been ensured would make contribution to the service quality of employees and achievement of the operation. This research has been accomplished in order to identify the organizational commitment, organizational trust, job satisfaction of physicians and nurses and determine the relationship between them. For this purpose, 251 employees, 78 of them being physician and 173 nurse have been contacted. Being related to the socio-demographic data of the participants, Personal Information Form, Organizational Commitment Scale (the Employee Commitment Scales developed by Meyer & M. Allen, J.), Organizational Trust Inventory - short form - [the Organizational Trust Inventory - Short Form used by Cummings and Bromiley], and Job Satisfaction Research Tool [the Job Satisfaction Survey developed by P. Spector] have been used as measurement tools. General findings of this study mean level of personnel's job satisfaction is 3,58; mean level of personnel's organizational commitment is 4,06; other hand mean level of personnel's organizational trust is 4,60. Once the physicians and nurses were compared in consequence of the analysis, it has been determined that there was a meaningful relationship between the organizational commitment, organizational trust and job satisfaction levels. The higher the organizational commitment levels of the physicians and the nurses, the more their organizational trust levels. There is a strong interaction between organizational commitment, organizational trust and job satisfaction. It has been emphasized that the necessary precautions must be taken for improvement of the factors which adversely affect organizational commitment, organizational trust, job satisfaction of the physicians and the nurses.

Key Words: job satisfaction, organizational commitment, organizational trust,

KAYNAKLAR

- AGUN, H.(2011).Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- AKÇAY A. ve GÜRCAN İ.S. (2007). Epidemiyolojik Araştırma Yöntemleri ve Hastalık Nedenlerine İlişkin İstatistiksel Oranlar. *Veteriner Hekimler Derneği Dergisi*, **2**(78): 26-34.
- AKTAY, D.D.(2010). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler EnstitüsüYüksek Lisans Tezi.
- AL-AAMERI, AS. (2007). Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses, *Saudi Med J.*, 21(6):531-5 .
- ALLEN, N.J. ve MEYERJ,P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization , *Journal of Occupational Psychology*, **63**: 1-18.
- ALLEN, N.J. ve MEYERJ, P. (1993) .Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects, *Journal of Business Research*, 26.
- ALTUN, G.(2010). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- ANGLE, HL. ve PERRY, JL.(1981) . An Emprical Assesment Of Organizational Commitment And Oganizational Effectivenes, *Administrative Science Quarterly* March, 26:1-14.

AVEN, F., PARKER, B. ve MCEVOY, G.M. (1993). Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta- Analysis. *Journal of Business Research*,**26**: 63-73.

AYKAÇ,A.(2010).İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

BALAY, R.(2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206 .

BALCI, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Ankara Pegem A Yayıncılık.

BAKAN, İ. ve BÜYÜKBEŞE, T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini UnsurlarıArasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin BirAlan Araştırması, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,**7**:1-30.

BARUTÇUGİL, İ. (2004). Stratejik insan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd.Şti.,Kariyer Yayınları 59, Yönetim Dizisi 15.

BAŞ, G., VE ŞENTÜRK, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 17(1):29-62.

BAYRAM, L. (2006).Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi* **59**: 125-139.

BAYSAL A. C., TEKARSLAN E. (2004). Davranış Bilimleri .İstanbul, Gelistirilmiş 4. Baskı. Avcıol Basım Yayın.

BERMAN, S. G.,(1992). “The Dimensions of Organizational Commitment,” *Journal of Organizational Behavior*, 13:379.

- BEYAZSAÇLI, M. ve SERİN, B.N. (2010). Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (KKTC Örneği). *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, :979-986.
- BLAU, G. J. ve LUNZ, M. (1998). Testing The Internal Effect of Professional Commitment to Intent to Leave One's Profession Beyond The Effects of External, Personal and Work-Related Variables", *Journal of Vocational Behavior*, **52**:260 269.
- BODUR, S. ve GÜLER, S., (1997). Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu, *Genel Tıp Dergisi* **1**:12-14.
- BOLAT,T., AYTEMİZ S.O., BOLAT O.İ., ERDEM, B. (2008) .Yönetim ve Organizasyon. 1. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık.
- BOLAT, O.İ ve BOLAT, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal BilimlerEnstitüsü Dergisi*, **11**(19):75- 94.
- BOON, O. K. ve ARUMUGAM, V. (2006) .The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia, *Sunway Academic Journal*, **3**:110.
- BROMILEY, P. ve CUMMINGS,L.L (1996). The Organizational Trust Inventory (OTI). Roderick M. Kramer ve Tom R. Tyler (Der.), *Trust in Organizations*: 302-319. Thousand Oaks: Sage.
- BRUNING, N. A. ve SNYDER, R. A. (1983). Sex and Position as Predictors of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, **26**:485-491.

- BOYLU,Y., PELİT,E. ve GÜÇER,E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar* **44**(511):55-74.
- BOZKURT, Ö. ve BOZKURT, İ.(2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **9**(1):1-18
- BROMILEY, P. ve L.L. CUMMINGS (1996). The Organizational Trust Inventory (OTI). Roderick M. Kramer ve Tom R. Tyler (Der.), *Trust in Organizations*: 302-319. Thousand Oaks: Sage.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2002). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- CAN,H.,AŞAN,Ö.ve AYDIN, M.E. (2006), Örgütsel Davranış,İstanbul,Arıkan Basım ve Yayın.
- CENGİZ A. A.(2001) .Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- CHEN, Y. A.(2001). The Relationship Between the Job Involvement and the Job Satisfaction for the Staff of the Private Driving Schools, Master’s Thesis.
- CHUSMIR, L. H. (1982). Job Commitment and The Organizational Women, *Academy ofManagement Review*, **7**:595-602.
- CİĞERCİ, Y. (2004). Afyon Bölgesinde Çeşitli Sağlık Kuruluşlarında Çalışmakta Olan Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyum Düzeylerinin ve Bunları Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

CİHANGİROĞLU, N .(2010). Askeri Tabiplerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Gülhane Tıp Dergisi*, 82-90.

CİHANGİROĞLU, N .(2011). Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi, *Gülhane Tıp Dergisi*, **53**:9-16.

CİMETE, G.(1996). Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Doyumlarının İncelenmesi”, *Türk Hemşireler Dergisi*, **46**(4): 17-20.

CROMIE, S. (1981). Women as Managers in Northern Ireland. *Journal of Occupational Psychology*, **54**:87-91.

ÇAKAR, D.N. ve ADNAN, C. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **6**(1):52-66.

ÇAKIR, Ö.(2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

ÇALIŞKAN, Z.(2005).İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama, İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu Malatya, Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 9-18.

ÇARIKÇI, H. VE OKSAY, A.(2004). Örgütsel Yapı Ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **9**(2) :157-172.

ÇARIKÇI, İ.H.(2004). Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması, *Amme İdaresi Dergisi*, **37**(4):83-95.

ÇELEN,Ü., PİYAL,B., KARAODUL,G. ve DEMİR,M.(2004). Ankara Onkoloji Eğitim HastanesindeÇalışanların İş Doyumu *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, **7(3)** :295-318.

ÇINAR, G.(2010). Cerrahi Hemşirelerinde Örgütsel Bağlılığın İş Doyumlarına Etkisinin Değerlendirilmesi Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

ÇİMEN, M. ve ŞAHİN, İ.(2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, **5(4)**:53-67.

ÇOLAKOĞLU,Ü.,AYYILDIZ,T. ve CENGİZ,S. (2009) .Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği, *Turizm Araştırmaları Dergisi*, **20(1)**77-89.

COŞKUNER, S. ve YERTUTAN C.(2009). Kurum Ev İdaresi Alanında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **27(2)** :1-18.

ÇÖL,G. (2004).Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzeri Kavramlarla İlişkisi, *Endüstri İlişkileri Dergisi*,**6(2)**:1-11.

ÇÖL,G. ve GÜL,H.(2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, *İktisadi ve İdari BilimlerDergisi*, **19(1)**:293-306.

ÇÖL G., ARDIÇ K. (2008). Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **22(2)**:157-174.

- ÇETİNEL, E. (2008).Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay”, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- DARROUGH, O.G. (2006). An Exemination of the Relationship Between Organizational Trust and Organizational Commitment in the Workforce, Ph. D. Thesis, Nova SoutheasternUniversity.
- DEMİRCAN, N. ve CEYLAN A.(2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, **10**(2):139-150
- DEMİREL, Y. (2008)Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi:*Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi*,**15**(2):179-194.
- DOĞAN, S. ve KILIÇ, S.(2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **29**:37-61.
- DÖNERTAŞ, F.C.,(2008) .Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- DURAK İ., SERİNKAN,C.(2007). Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma, *Karaman Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Aralık **9**(13):119-135.
- DURNA, U. ve EREN,V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **6** (2), 210-219.
- DURUKAN,S., AKYÜREK,Ç. ve COŞKUN,E. (2010) .Hacettepe Üniversitesi ErişkinHastanesi’nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme Ve

BağlılıkDüzeylerinin Belirlenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **15**(3):411-434.

DUYGULU, S. ve ABAAN,S. (2007). Örgütsel Bağlılık: ÇalışanlarınKurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*,61-73.

EĞİNLİ, A.T. (2009).Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **23**(3):35-51.

ELLEMERS, N., VAN DEN HEUVEL, H., GILDER, D., MAASS, A. ve BONVINI, A. (2004). The Underrepresentation of Women in Science: Differential Commitment or The Queen Bee Syndrome, *British Journal of Social Psychology*, **43**:315-338

ERDEM, F.(2003). Örgütsel Yaşamda Güven, Sosyal Bilimlerde Güven,Ankara Vadi Yayınları.

EREN, E.(2008).Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, Beta Basım Yayın ve Dağıtım.

ERDİL, O., KESKİN, H., İMAMOĞLU, Z. S. ve ERAT, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **5** (1): 17–26.

ERİGÜÇ-KAYGIN, G.(1994) Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları, Personel Devri, Ankara İli Örneği”, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

- ERKMEN, T. ve BOZKURT, S.(2011). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 31(2) :197-228.
- FRY, L. W. ve GREENFIELD, S. (1980). An Examination Of Attitudinal Differences Between Policewomen And Policemen, *Journal of Applied Psychology*, **65**, 123-126.
- FELDMAN, D., HUGH, A. (1986). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*, McGraw-Hill International Book Company: Auckland.
- FREEBOM, D.K. (2001). Satisfaction, Commitment, And Psychological Well-Being Among Health Maintain Organizations (HMO) Physicians, *Western Journal of Medicine*, 174(1):13-18.
- GLBERT, J.A. and TANG T. L. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents Public Personnel Management, **27**(3): 321–338.
- GLENN N.D., TAYLOR R. D. , ve WEAVER C.N. (1977). Age And Job Satisfaction Among Males And Females: A Multivariate Multi-Study”, *Journal OfApplied Psychology*, **62**:90-193.
- GİDER, Ö. ve TOP, M.(2010). Eğitim Ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan HekimlerinÖrgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş DoyumuDüzeylerinin İncelenmesi, *II. Uluslar arası Sağlıkta Performans Ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı*, **2**:250-266.
- GÖZENER, E. ve SAYIN, S.(2007). Devlet ve Özel Hastanelerdeki Hekimlerin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”, *Eğitim Dergisi*,**16**:1-19.

- GRADDICK, M. M. AND FARR, J. L. (1983). Professionals in Scientific Disciplines: Sex-Related Differences in Working Life Commitments, *Journal of Applied Psychology*, 68:641-645.
- GRUSKY, O. (1996). Career Mobility and Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 10:488-503.
- GÜÇLÜ, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- GÜL, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi, *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, 2(1):37-55.
- GÜL, H., OKTAY, E., GÖKÇE, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış* 15:1-11.
- GÜLOVA, A.A ve DEMİR SOY, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma *Business and Economics Research Journal*, 3(3):49-76.
- GÜNER, A.R. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- GÜNEŞ, İ., BAYRAKTAROĞLU, S. ve ÖZENKUTAN, R. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki : Bir Devlet Üniversitesi Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(3):481-497.
- GÜNEY S. (2001) . Yönetim ve Organizasyon., 2. Basım, Ankara Nobel Yayın.

GÜVEN,M.;BAKAN,İ. ve YEŞİL,S.(2005).Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler :Bir Alan Çalışması, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,**12**(1):134134.

HAİR, J., ANDERSON, R., TATHAM, R., BLACK, W. (1998), Multivariate Data Analysis, 5. Edition. New Jersey: Prentice Hall.

HALL, D.T., SCHNEIDER, B. ve NYGREN, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification, *Administrative Science Quarterly*, **15**:176-190.

HALİS , M., GÖKGÖZ , G.S ve YAŞAR ,Ö.(2007). Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **17**:187-205.

HREBINIAK, L.G. ve ALUTTO, J.A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment”, *Administrative Science Quarterly*, 72(17):555 572.

HULIN C.L. ve SMITH P.A. (1967) .An Empirical Investigation Of Two Implications Of The Two Factor Theory Of Job Satisfaction”, *Journal Of Applied Psychology*, 51:396-402.

HÜNDÜR, B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi <http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/911-inanclar-tutumlar-ve>Erişim Tarihi :19.12.2011.

INGERSOLL, G. L., OLSAN, T., DREW-CATES, J., DEVINNEY, B. ve DAVIES, J. (2002) Nurses' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Career Intent, *Journal of Nursing Administration*, **32**(5):250-263.

İNCE, M. ve GÜL, H. (2005) . Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık. Ankara: Çizgi Kitabevi.

İSLAMOĞLU, G., BİRSEL ,M. ve BÖRÜ, D.(2007).Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü. 1.Basım, İstanbul: İnkilapKitabevi.

İŞCAN Ö.M. ve SAYIN. U.(2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **24**(4):195

JALLOW, M. (2003). The Relationship Among Perceptions of Healthcare Quality Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Teaching Hospital Nurses (Ph.D. Thesis). Canada: Graduate Department of Health Policy, Management and Evaluation. University of Toronto.

KANBAY, A.(2010) .Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı,Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

KANESHIRO, P. (2008).Analyzing the Organizational Justice, Trust and Commitment Relationship in a Public Organization, Ph. D. Thesis, North Central University.

KANTER, R. M.(1968). Commitment and Social Organization : A Study of CommitmentMechanisms in Utopian Communities.,*American Sociological Review*, **33** (4): 499-517

KARAHAN, A. (2008). Hastanelerde Liderlik Ve Örgütsel BağlılıkArasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*,**10**(1):145-162.

KARCIOĞLU,F., TİMURÖĞLU,M.K. ve ÇINAR,O.(2009).Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi ,Bir Uygulama,*Yönetim Dergisi*,**20**(63): 59:75.

KASAPOĞLU; A(1992). Sağlık Sosyolojisi Türkiyeden Araştırmalar. Sosyoloji Derneği Yayınları 6.

KELEŞ, H.N. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

KEKLİK, B. (2012).Sağlık Hizmetlerinde Benimsenen Liderlik Tiplerinin Belirlenmesi: Özel Bir Hastane Örneği, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,**14**(1)73-93.

KENNEDY, J.R. ve ANDERSON, R.D. (2005). Subordinate–Manager Ender Combination And Perceived Leadership Style Influence on Motions, Self-Esteem and Organizational Commitment. *Journal of Business Research*, 58:115-125.

KILIÇ, G.(2008). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitim Anabilim Dalı Doktora Tezi.

KINIK, S.(2007). Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

KOÇ, H.(2009).Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, **8**(8):202.

KURŞUNOĞLU, A., BAKAY, E. ve TANRIÖĞEN A.(2010).İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri,*Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,**28**(2)101-115.

- KUZULUGİL, Ş.(2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*,**41**(1): 129-141.
- LAWLER , E.E.(2003). What it means to treat people right. Ivey Business Journal November 1-4
- LUTHANS, F. (1973) *Organizational Behavior*. Sixth Edition, McGraw-Hill, New York.
- LUTHANS, F., BAACK, D. ve TAYLOR, L. (1987) .Organizational Commitment: Analysis of Antecedents, *Human Relations*, **40**(4):219 -236
- MATHIEU, J. ve . ZAJAC D.M (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*, **108**:171-194
- MATTHAI, J. M. (1989). Employee Perceptions Of *Trust*, Satisfaction, And Commitment As Predictors Of Turnover Intentions In A Mental Health Setting. Doctoral Dissertation, Peabody College Of Vanderbilt University. Dissertation Abstracts International, DAI-B 51/02.
- MCGUIRE, E. ve KENNERLY, S. M. (2006). Nurse Manager as Transformational and Transactional Leaders”Continuing Education Series, Nursing Economics, **24**(4)180-186.
- MEYER, J.P. ve ALLEN, N.J. (1984).Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, **69**:372-378.

- MEYER, J.P. ve ALLEN, N.J.(1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, **1**(1):61-89.
- MEYER, J.P., STANLEY, D.J., HERSCOVITCH, L. ve TOPOLNYTSKY, L. (2002).Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, **61**:20-52.
- MISHRA, A.K. (1996). Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust. R.M.Kramer & T.R. Tyler (Eds.). Trust In Organizations: Frontiers of Theory and Research, 261-287.
- MISHRA, A.K. ve MISHRA, K.E.(1994). The Role of Mutual Trust in Effective Downsizing Strategies, *Human Resource Management*, **33**(2): 261–279.
- MUSAL,B., ELÇİ,ÇÖ, ERGİN, S. (1995). Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum.Toplum ve Hekim 10(68):2-7.
- NEWTON, Lucy A., SHORE, Lynn McFarlane. (1992).A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition, *Academy of Management Review*, **17**(2): 275-298.
- NUR, D.(2011).Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, **14**(4):230-240.
- OLİVER N.(1990).Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development”, *Journal of Occupational Psycholog*, **63**(1):19-31.
- OMAROV, A. (2009).Örgütsel Güven ve İş Doyumu Özel Bir Sektörde Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

O'REILLY, C. ve CHATMAN, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, **71**(3):492-499.

OSHAGBEMI, T. (2000) Satisfaction with Co-Workers' Behavior. *Employee Relations*, 22(1): 88-106.

OVAICE, G. (2001) .The Relationship Of Individualism And Collectivism to Perception Of Interpersonal Trust In A Global Constituting Firm", University Of Illinois At Urbana-Champaign, Doctoral Dissertation.

ÖRS, M., ACUNER, A.M., SARP, N. ve ÖNDER, Ö.R. (2003). Antalya Tıp Fakültesi Hastanesin'de ve Antalya Devlet Hastanesinde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgülerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, **56** (4), 217-224.

ÖZALTIN,H. KAYA ,S. DEMİR,C. ve ÖZER, M.(2002) .Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi, *Gülhane Tıp Dergisi* **44** (4): 426.

ÖZDEVECİOĞLU, M. ve AKTAŞ, A.(2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yasam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,**28**:2.

ÖZKAYA O., DEVECİ KOCAKOÇ,İ.ve KARAA,,E.,(2006).Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler.Fakültesi Dergisi*,**13**(2):76-96.

- ÖZUTKU, H.,(2008) .Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, **37**(2):79-97.
- PAINE, S.C.(2007).*The Relationship Among Interpersonel and Organizational Trustand Organizational Commitment*, Ph.D. Thesis, Alliant International University
- PİYAL, B., ÇELE, Ü. ,ŞAHİN, N. ve PİYAL, B. (2000)Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* **53**(4): 241-50.
- PONGSETTAKUL, P. (2008). Job Satisfaction And Organization Commitment Among Professional Physicians: A Comparative Study of Physicians Working in Tahai Public and Private Hospitals.,*Ramkhamhaeng University InternationalJournal*, **2**(2): 41-52.
- RAMAYAH, T, NASURDIN A. M. ve YIT, L. T.(2005).An Empirical Assessment of the Relationships Between Organizational Politics, Commitment and Organizational Citizenship Behaviour”, Pan-Pacific Conference XXII, “The e-Global Age, New Economy, and China: A Close Up”, Shanghai, China.
- RANDALL, D.M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited”, *Academy of Management Review*, **12**(3): 460-471.
- REICHERS, A.E.(1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, 10:468.
- SAYGUN,M., ÇAKMAK ,A., ve KÖSE,K.(2004).Kırıkkale İlinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin İş Doyumu. *Türk Klinikleri Tıp Dergisi*,**24**: 219-29.

- SCANDURA, T. A. ve LANKAU, M.J. (1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, **18**: 377-391.
- SEVİMLİ, F., İŞCAN, Ö.F., (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 55-64.
- SEVİNÇ, İ. ve ŞAHİN, A. (2012). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma, *Maliye Dergisi* 162:266-281
- SHELDON, M.E. (1971) . Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization, *Administrative Science Quarterly*, **16**:143-150.
- SİKORSKA-SIMMONS, E. (2005). “Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living”, *The Gerontologist* **45**(2) :196-205.
- SOLMUŞ, T. (2004). İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Beta Yayınları.
- SÜNTER A.T, CAMBAZ, S., DABAK ,Ş., ÖZ ,H. ve PEŞKEN, Y.(2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri, *Genel Tıp Dergisi* **16** (1): 9-14.
- SÜZER, H.D.(2003) “Zorunlu Sadakat”, *Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi*, (Erişim):26.11.2011 <http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBRiKOD=806>
- TAN, H ve TAN C.S.(2000). Towards The Differentiation Of Trust In Supervisor And Trust In Organization, *Genetic, Social And General Psychology Monographs*, **126**:2,241-260.
- TANNER, B.M. (2007). Analysis of the Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Trust, And Organizational Commitment in an Acute Care

Hospital. (Ph.D. Thesis). San Francisco, California, USA: Faculty of Saybrook Graduate School and Research Center.

TAŞKAYA, S. ve ŞAHİN, B. (2011). Hastane Çalışanlarının Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Adalet Algılarının Örgüte Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Değerlendirilmesi, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **29**(1):165-185.

TAŞKIN, F. ve DİLEK, R. (2010). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi* **2**(1):37-45.

TATLI, H. (2008). Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumları Ve Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesi Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

TATLI, H., KAYA, H. ve HALİSDEMİR, N. (2008). Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi, *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* **15** (3):151-161.

TAYLOR, R. G. (1989). The Role Of Trust In Labor-Management Relations. *Organization Development Journal*, 7: 85-89.

TELMAN, N., ÜNSAL, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti, İstanbul Epsilon Yayıncılık.

TENGİLİMOĞLU, D. ve YİĞİT, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, **8**(3):374-399.

TINAR, M. Y. (1997). Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **12**(1):114.

- TETT, R.P. ve MEYER, J.P., (1993).Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention And Turnover: Path Analysis Based On Meta-Analytic Findings, *Personnel Psychology*, **46**(2)2: 259-293.
- TOKER, B.(2007).Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **8** (1) :92-107.
- TOPALOĞLU, I.G.(2010). İşgörenlerin Adalet ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- TOPALOĞLU, M., KOÇ, H. ve YAVUZ, E., (2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi, *Kamu-İş*, 9:4.
- TOR, S.S. ve ESENGÜN K. (2011). Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman GıdaSektöründe Bir Uygulama, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi*, **13** (20): 53-63.
- TOSUN, M.(1998). Örgütsel Etkililik, TODAİE Yayınları 196
- TOY, Y.B. ve TOSUNOĞLU, G.N. (2007). Sosyal Bilimler Alanındaki Araştırmalarda Bilimsel Araştırma Süreci İstatistiksel Teknikler Ve Yapılan Hatalar, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* 1:1-20.
- TÖZÜN,M.ÇULHACI, A.,ÜNSAL, A (2008). Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak SağlıkKurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu (Eskişehir) *Research Article*, **7**(5):377-384.

TÜZÜN, İ.K., (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

UYGUÇ, N. ve ÇIMRIN, D. (2004). Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , **19**(1):91-99.

YALÇIN, A. VE İPLİK, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14:395-412.

YALÇIN, A. ve İPLİK, F.N.(2007). A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,**18**:486-500.

YANG, J. (2005). The Role of Trust in Organizations: Do Foci and Bases Matter?“, The Interdepartmental Program in Business Administration (Management), Nanjing University, China:116.

YAZICIOĞLU, İ.(2009). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*,**8**(30):235-249.

YELBOĞA, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, **4**(2):2-18.

YILDIZ, N., YOLSAL, N., AY, P., KIYAN, A. (2003). *İstanbul Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu*, *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası* **66**(1):1-10.

YÜCEL, Z.P.(2006) .Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma.,
İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

YÜKSEL, İ., (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri; Bir İşletmede Yapılan
Görgül Çalışma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **6**(2):291-306.

ZAMAN, M. (2000). Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Lider Yöneticilik,
İstanbul: Hayat Yayın.

ZALABAK, P.S., ELLIS, K.ve WİNOGRAD, G.(2000). Organizational trust: What
It Means, Why It Matters, *OrganizationDevelopment Journal*, **18**(4):35.

WEGGE, J., SCHMIDT K. H., DICK, R. V., PARKES, C. (1994). Taking A Sickie:
Job Satisfaction and Job Involvement as Interactive Predictors of
Absenteeism”, Interactions of Job Satisfaction and Job Involvement, Dortmund
University & Aston University.

EKLER

Ek-1 Veri Toplama Aracı

Değerli Katılımcı,

Bu anket, bir tez çalışmasında kullanılmak üzere düzenlenmiştir. Bu araştırmanın amacı hastanede görev yapan hekimlerin, hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumlarının incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma bilimsel bir amaç doğrultusunda yapılmaktadır. Bundan dolayı bireye ait anketler kişi veya kişilere verilmeyecektir. Anket formlarını doldururken isim yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmanın amacına ulaşması, açıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunmasına, cevapların özenle seçilmesine ve soruların cevapsız bırakılmamasına bağlıdır. İçten vereceğiniz yanıtlarla araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Özlem TAŞ
Sağlık Kurumları Yönetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıdaki sorulara size en uygun seçenekleri işaretleyerek ya da açıklamalar yazarak yanıtlayınız.

EK 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU:

1. YAŞINIZ

2. CİNSİYETİNİZ

1. Erkek ()
2. Kadın ()

3. MEDENİ DURUMUNUZ

1. Evli ()
2. Bekar ()
3. Boşanmış, dul, eşinden ayrı yaşıyor ()

4. ÇOCUK SAYISI

5. ÖĞRENİM DURUMUNUZ

1. Sağlık Meslek Lisesi ()
2. İki Yıllık Yüksek Öğrenim ()
3. En Az Dört Yıllık Yüksek Öğrenim () Tıpta Uzmanlık()
4. Yüksek Lisans ya da Doktora ()

6. KURUM İÇİNDEKİ GÖREV YERİNİZ?.....

7. TOPLAM KAÇ YILDIR BU MESLEKTE ÇALIŞIYORSUNUZ? Ay

8. KAÇ YILDIR BU KURUMDA ÇALIŞIYORSUNUZ? Ay

9. UNVANINIZ

1. Pratisyen () Asistan () Uzman () Doçent ()
Profesör ().....
2. Hemşire () Uzman Hemşire ().....

Sayın Bay/Bayan,
Sayın ilgili, bu anket “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu” arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılacaktır. Vereceğiniz yanıtlar kesinlikle başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Değerli zamanınız ayırarak katkıda bulunacağınız için teşekkür ederiz.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıdaki tabloda örgütsel bağlılık ölçeğine ait verilen ifadeleri dikkatlice okuyarak, kendinize en uygun şıkkı işaretleyiniz.

Lütfen sizin için uygun olan kutucuğu işaretleyiniz (☑)

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne De Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
DUYGUSAL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ							
1. Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu örgütte (hastanede) geçirmekten mutlu olurum.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6	7
2. Örgütümü(hastaneyi), örgüt(hastane) dışındaki insanlarla tartışmaktan/konuşmaktan zevk alırım.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6	7
3. Örgütün(hastanenin) sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım olarak görüyorum.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6	7
4. Bu örgüte(hastaneye) bağlandığım gibi başka bir örgüte de kolayca bağlanabileceğimi düşünüyorum.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6	7
5. Örgütümde(hastanede), kendimi “ailenin bir parçası” olarak görmüyorum.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6	7
6. Bu örgüte(hastaneye) kendimi 'duygusal olarak bağlı' hissetmiyorum.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6	7
7. Bu örgüt(hastane), benim için önemli derecede kişisel anlam ifade ediyor.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6	7
8. Kendimi çok fazla bu örgüte(hastaneye) ait hissetmiyorum.	1☐	2☐	3☐	4☐	5☐	6	7

DEVAMLILIK BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

9. Bir iş bulmadan, işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
10. Eğer örgütümü(hastaneyi) terk etmek isteseydim, şu anda terk etmek benim için çok zor olurdu.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
11. Şu anda örgütümü(hastaneyi) terk etmek isteseydim, hayatımda bir çok şey yolunda gitmeyecekti.(Ekonomik vs.)	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
12. Örgütümü(hastanemi) şu anda terk etmek bana çok fazla maddi külfet(kayıp) getirmeyebilir.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
13. Şu anda, örgütümde(hastanede) kalmak, isteğimden kaynaklandığı kadar biraz da gereklilikten kaynaklanıyor.(Örneğin zorunlu hizmet vb.)	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
14. Bu örgütten(hastaneden) ayrılmamı düşündürecek çok az neden olduğunu düşünüyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
15. Bu örgütü(hastaneyi) terk edecek olsaydım, terk etmenin birkaç ciddi önemli sonuçlarından birisi de mevcut alternatiflerin(iş fırsatı) azlığı olurdu.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
16. Bu örgütte(hastanede) çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden birisi de, buradan ayrılmanın önemli derecede kişisel fedakarlık gerektirmesidir. Başka bir örgüt, benim şu anda burada faydalandığım her şeyi (özlük hakları vs) aynen sağlayabilir.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
NORMATİF BAĞLILIK ÖLÇEĞİ							
17. Günümüzde insanların, çok sık olarak bir kurumdan diğer bir kuruma geçtiklerini düşünüyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
18. Kişinin çalıştığı şirket veya kuruma daima sadık	1□	2□	3□	4□	5□		

kalmayı gerektigine inanmıyorum.						6	7
19. Bir örgütten(hastaneden) diğerine geçmek bana etik /ahlak dışı görünmüyor.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
20. Bu örgütte(hastanede) çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden birisi de, benim sadakatin önemli olduğuna inanıyor olmam ve bu nedenle de burada kalmam konusunda ahlaki bir zorunluluk hissetmemdir.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
21. Başka bir yerden daha iyi bir iş için teklif alsam, örgütümü terk etmemin doğru olduğunu düşünmezdim.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
22. Kişinin örgütüne(hastaneye) sadık kalmasının önemli bir değer yargısı olduğuna inanırım.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
23. İnsanların, kariyerlerinin büyük kısmını tek bir örgütte geçirmeleri daha iyidir.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
24. ‘Şirket adamı ’ veya ‘şirket kadını ’ olmak istemenin artık mantıklı olduğunu düşünmüyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıdaki tabloda örgütsel güven envanterine ait verilen ifadeleri dikkatlice okuyarak, kendinize en uygun şıkkı işaretleyiniz.

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Görüşmelerde kurum yönetiminin(hastane yönetiminin) gerçekleri söylediğine inanıyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
2.Kurum yönetimi, departmanımız için müzakere edilmiş yükümlülüklerini yerine	1□	2□	3□	4□	5□	6	7

getiriyor.							
3. Bana göre kurum (hastane) yönetimi güvenilirdir.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
4. Yönetimdeki insanların diğer çalışanlar üzerinden (sayesinde) başarılı olduklarını düşünüyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
5. Yönetim üstünlük kurmaya çalışıyor.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
6. Yönetim bizim sorunlarımızdan istifade ediyor.(Yönetimin sorunları avantaj olarak kullandığını düşünüyorum.)	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
7. Kurum (hastane) yönetiminin bizimle görüşmelerde dürüst olduğuna inanıyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
8. Kurum (hastane) yönetiminin verdiği sözleri tuttuğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
9. Kurum(hastane)yönetimi bizi yanıltmaz.(Kurum (hastane) yönetiminin bizi yanlış yönlendirmediğine inanıyorum.)	1	2	3	4	5	6	7
10. Kurum (hastane) yönetiminin verdiği sözleri tutmadığına inanıyorum	1	2	3	4	5	6	7
11. Kurum (/hastane) yönetimin görüşmelerde adil katılımı sağladığına inanıyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7
12. Kurum (hastane) yönetiminin zarar görmeye müsait insanların durumundan istifade ettiğine inanıyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6	7

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki tabloda iş doyum ölçeğine ait verilen ifadeleri dikkatlice okuyarak, kendinize en uygun şıkkı işaretleyiniz.

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Yaptığım iş için yeterince maaş aldığımı inanıyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6
2. İşimde yükselme imkanım gerçekten	1□	2□	3□	4□	5□	

çok azdır.						6
3. Bir üst yöneticim işinde gerçekten yeterlidir.	1□	2□	3□	4□	5□	6
4. Aldığım özlük haklar ve sosyal yardımlardan tatmin değilim.(iş yerinde ücret artışları az oluyor)	1□	2□	3□	4□	5□	6
5. İşimi iyi yaptığımda, verilmesi gereken takdir/kıymet veriliyor.	1□	2□	3□	4□	5□	6
6. Kurallarımızın ve prosedürlerimizin çoğu iyi iş yapmayı zorlaştırıyor.	1□	2□	3□	4□	5□	6
7. Beraber çalıştığım insanları severim.	1□	2□	3□	4□	5□	6
8. Bazen işimin anlamsız olduğunu düşünüyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6
9. Örgüt içerisindeki iletişim iyi görünüyor.	1□	2□	3□	4□	5□	6
10. Kurumdaki yükselme kademeleri arası çok uzak ve azdır. (Ücret artışları az oluyor.)	1□	2□	3□	4□	5□	6
11. İşini iyi yapanların terfi etme imkânı vardır.	1□	2□	3□	4□	5□	6
12. Bir üst yöneticim bana karşı adil değildir.	1□	2□	3□	4□	5□	6
13. Bize sağlanan faydalar (özlük haklar ve sosyal yardımlar vb.) diğer kurumların teklif ettikleri(yada sağladıkları) kadardır.	1□	2□	3□	4□	5□	6
14. Yaptığım işin takdir edildiğine inanmıyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6
15. İyi iş yapma çabalarım bürokrasi tarafından nadiren engellenmektedir.	1□	2□	3□	4□	5□	6
16. Çalıştığım insanların yetersizliği yüzünden işyerinde daha çok çalışmak zorunda olduğumu biliyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6
17. İşimde yaptığım şeyleri severek yaparım.	1□	2□	3□	4□	5□	6
18. Bu kurumun amaçlarının açık olmadığını düşünüyorum. Bana göre bu kurumun amaçları açık değildir.	1□	2□	3□	4□	5□	6
19. Bana verilen maaş ve ödemeleri düşündüğümde bu kurum tarafından gerekli takdiri görmediğimi düşünüyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6
20. İnsanlar diğer kurumlardakiler veya şirkettekiler kadar burada da ilerliyorlar.	1□	2□	3□	4□	5□	6
21. Bir üst yöneticim astların duygularına çok az önem veriyor.	1□	2□	3□	4□	5□	6
22. Sahip olduğumuz fayda veya özlük haklar paketi adildir.	1□	2□	3□	4□	5□	6
23. Burada çalışanlar için çok az ödül vardır.	1□	2□	3□	4□	5□	6
24. İş yüküm çok fazladır. İş yerinde yapmam gereken çok iş var.	1□	2□	3□	4□	5□	6

25. İş arkadaşlarımı seviyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6
26. Sık sık, kurum içinde olanları bilmediğimi hissedirim.	1□	2□	3□	4□	5□	6
27. İşimi yapmaktan dolayı gurur duyarım.	1□	2□	3□	4□	5□	6
28. Ücret artışlarından tatmin olurum.	1□	2□	3□	4□	5□	6
29. Sahip olmamız gerektiği halde özlük haklara ve diğer yardımlara sahip olmadığımızı düşünüyorum.	1□	2□	3□	4□	5□	6
30. Bir üst amirimi severim.	1□	2□	3□	4□	5□	6
31. Aşırı kırtasiye(evrak) işim var.	1□	2□	3□	4□	5□	6
32. Göstermiş olduğum çabalar /gayretlerimin olması gerektiği şekilde ödüllendirildiğini düşünmüyorum .	1□	2□	3□	4□	5□	6
33. İşimde terfi imkanlarından memnunum.	1□	2□	3□	4□	5□	6
34. İşimde çok fazla atışma ve münakaşa oluyor.	1□	2□	3□	4□	5□	6
35. İşim zevkli bir iştir.	1□	2□	3□	4□	5□	6
36. İşimde verilen görevler ve iş talimatları yeterince açık değildir.	1□	2□	3□	4□	5□	6

Ek-2 Araştırma İçin Gerekli İzin Belgeleri



10.06.2011

Sayın Hemş.Özlem TAŞ
KİT Ünitesi
Bayındır Hastanesi Söğütözü

C.C. : Sn. Gülizar Göl

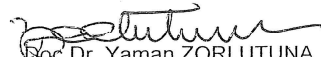
İlgi : 25.05.2011 tarihli yazınız hk.

Sayın Hemş.Özlem Taş,

Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven, İş Doyumu konulu hekim ve hemşireleri kapsayan anket çalışmanız, Bilimsel Etkinlikler ve Mezuniyet Sonrası Eğitim Kurulu ve Tıbbi Etik ve Deontoloji Kurulu tarafından uygun bulunarak onaylanmıştır.

Bilgilerinize rica olunur.

Saygılarımla,


Doç.Dr. Yaman ZORLUTUNA
Genel Müdür Yardımcısı
Tıbbi Hizmetler Direktörü



bayek a.ş.

Kızılırmak Mah. 53. Cad. No:17 Söğütözü 06520 ANKARA
Tel: 0312.287 90 00 • Fax: 0312.285 07 33 • 444 777 4
sogutozu@bayindirhastanesi.com.tr • www.bayindirhastanesi.com.tr

Türkiye İş Bankası kuruluştur.

TÜRKİYE İŞ BANKASI



ÖZGEÇMİŞ

1. Bireysel Bilgiler:

Adı Soyadı : Özlem TAŞ

Doğum yeri ve tarihi: Ankara,1983

Uyruğu : T.C.

Medeni Durumu : Bekar

İletişim Adresi : Şafak 91 sitesi C-4/7 Batıkent-Ankara 05418238235

e-posta : ozlem_tas@hotmail.com

2. Eğitim:

2010-...Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği
Bölümü Yüksek Lisans ANKARA

2002-2006 Ankara Üniversitesi Cebeci Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü
ANKARA

2010 -...Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi

3. Eğitimler ve Bilimsel Etkinlikler:

-Akbulut, Y., Taş,Ö., Biçer, E., Şan Sağır, F., Yalçınkaya, K., Yürür, H., Önder, Ö.R.
“Determining the Professional Attitudes of Nurses: The Example of the Cebeci
Hospital, Faculty of Medicine, Ankara University” Sixth International Conference on
Health Care Systems, October 20-22, 2010, Gaziantep, Turkey.(Sözlü Bildiri)

-Taş,Ö.,Akkaya,Ç.,İpek,H.,Balcık,Ö.,Aksoy,C.,Dinçer,S., “Kök Hücre Nakli Yapılan
Hastalarda Santral Venöz Kateter Komplikasyonları,I.Uluslararası Avrasya
Hematoloji Kongresi,7-10 Ekim 2010,Antalya,Türkiye.(Poster Bildiri)

-Taş,Ö., “Kök Hücre Nakil Ünitesinde Çalışan Hemşirelerin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi:Özel Hastane Örneği, II.Uluslararası Avrasya Hematoloji Kongresi,13-16 Ekim 2011,Antalya,Türkiye.(Poster Bildiri)

-Önder,Ö.R,Akbulut,Y.,Ağırbaş,İ.,Taş,Ö.,Yalçınkaya,K.,“Hemşirelerin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi:Özel Hastane Örneği,5.Ulusal Sağlık ve Hastane İdarecileri Kongresi,Ekim 13-16 Ekim 2011,Fethiye,Türkiye.(Sözlü Bildiri)

-Yaşlanan Kadın Sempozyumu”7 Mart 2005,Ankara.

- “Prof.Dr.Atalay Yörükoğlu Ulusal Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı Politikaları III.Çalıştayı”29 Şubat 2008,Ankara.

-“II.Ulusal Psikiyatri Hemşireliği Günleri(Uluslararası Katılımlı)” 28-30 Nisan 2008,İstanbul.

“Tıpta Uygulama Hataları Sempozyumu”12 Kasım 2009,Ankara.

-“17.Ulusal Uygulamalı Girişimsel Kardiyoloji Toplantısı”23-24 Nisan 2010,İstanbul.

-“Introductory Rash Analysis”30 Eylül- 2 Ekim,2011,Ankara Üniversitesi İstatistik Anabilim Dalı,Ankara.

-“Temel Windows Uygulamaları Kursu” 7 Mayıs 1999 ,Bilkent Üniversitesi,Ankara.

-“Web Sayfası Tasarımı ve Bilgisayarlı Sunum Teknikleri Kursu”,5 Mayıs 2000,Bilkent Üniversitesi,Ankara.

-“Basınç Ülserlerinin Önlenmesi ve Bakımı” 26-27 Aralık 2007,Başkent Üniversitesi, Ankara

-“Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Temel Kavramlar ve Uygulamalar”04-06 Şubat 2008,Başkent Üniversitesi, Ankara..

-Konuşmacı :“Terminal Dönemdeki Hasta ve Destekleyici Bakım” ,I.Uluslararası Avrasya Hematoloji Kongresi,7-10 Ekim 2010,Antalya,Türkiye.

-Konuşmacı: “Stres Yönetimi”,II.Uluslararası Avrasya Hematoloji Kongresi,13-16 Ekim 2011,Antalya,Türkiye.