

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

**ÇALIŞMA HAYATINDA
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Gülendam GÜLTEN

İSTANBUL, 2018

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

**ÇALIŞMA HAYATINDA
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Gülendam GÜLTEN

Öğrenci No:

140746132

Danışman:

Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN

İSTANBUL, 2018

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.27.01.2018

Gülendam GÜLTEN



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

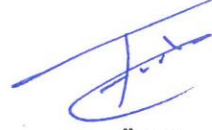
27.01.2018

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 140746132 numaralı *Gülendam GÜLTEN*'in "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 23.01.2018 tarih ve 2018/04 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

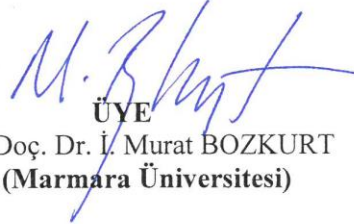
İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.



DANIŞMAN
Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Talat FİRLAR
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Yrd. Doç. Dr. İ. Murat BOZKURT
(Marmara Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Gülendam GÜLTEN
Danışmanı : Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2018
Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Hemşire, alışma Hayatı

Z

ÇALIşMA HAYATINDA ÖRGÜTSEL BAğLILIK VE İş TATMİNİ

Örgütsel bağlılığı geliştirmenin ve nitelikli işgücü istihdamını sağlamanın, örgütlerin eğitim harcamaları, işgücü kaybından doğan tazminatlar, yeni personel arayışı ya da personel kaybı gibi katlanmak zorunda oldukları maliyetleri düşürebileceği düşünülmektedir. Hemşirelerin; görevlerine, çalıştıkları kuruma, bağlı oldukları örgüte yönelik olumlu işlevsel duygu aynı zamanda düşüncelere sahip olması kişisel anlamda kendilerini iyi hissetmelerinin yanı sıra onların örgütlerine bağlılıklarını, çalıştıkları kurumda verimli çalışmalar yapmalarını sağlamakta, aksi takdirde hemşirelerin iş tatmin düzeyleri düşerek kurumun ve iş görenin verimliliği olumsuz etkilenmektedir.

Hemşirelerin alışma hayatında örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri sağlık kurumlarındaki hizmet kalitesini, verimliliği ve hasta memnuniyetini önemli ölçüde etkileyecektir. Sağlık rgt yöneticilerinin, sağlık çalışanlarının karşılaştıkları zorluklara çözümleyici yaklaşmaları ve değişen yönetim sürecinde kuruma optimum düzeyde fayda sağlayacak Şekilde adapte olması gerekir. Araştırma hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin incelenmesi, aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi, hastanelerde mevcut olan sorunlara karşı gerekli nlemlerin alınması açısından son derece nemlidir.

Name and Surname : Gülendam GÜLTEN
Supervisor : Prof . Dr. Mehmet Fikret GEZGİN
Degree and Date : Master, 2018
Major : Management Of Health Institutions
**Key Words : Organizational Commitment, Job Satisfaction,
Nurse, Working Life**

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN WORK LIFE AND JOB DESCRIPTION

It is thought that improving organizational commitment and providing qualified work force employment can reduce the amount of educational costs, compensations from work force loss, the search of new employees or personnel loss which organizations have to face. Along with, nurses, having good, functional feelings and ideas to their organization and company not only makes them to feel positive but also makes them work beter and more productive; otherwise, the job satisfaction of nurses will decrease and the productivity of the wage earner will be affected negatively.

The organizational commitment and job satisfaction of nurses will dramatically affect the quality of service, productivity and satisfaction of patients in medical institutions. Health organization administrators ought to adapt according to the problems the personnel faces, analytic approaches and changing management process, in the optimum level of handiness. The study is critical in terms of analysing the level of organizational commitment and job satisfaction, identifying the relationship between them and taking precautions to the problems faced in hospitals.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURUM, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ TANIM ve KAVRAMLARI

1. KURUMLARA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. Kurum Tanımı	3
1.2. Kurum Özellikleri	3
1.3. Kurumların Önemi	4
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI ve TANIMI	5
2.1. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri	9
2.2. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme	9
2.3. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme.....	10
2.4. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma.....	10
2.5. Örgütle Özdeşleşme	11
2.6. İçselleştirme	12
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve BENZER KAVRAMLAR	13
3.1. Mesleğe Bağlılık	13
3.2. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık	14
3.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu	15
3.4. Örgütsel Bağlılık ve İtaat	15
3.5. Örgütsel Bağlılık ve Sadakat	16
4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI.....	17
4.1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları	18
4.1.1. Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması	19
4.1.2. Salancik'in Sınıflandırması	20
4.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları	21

4.2.1. Kanter'in Sınıflandırması	21
4.2.2. Etzioni'nin Sınıflandırması	22
4.2.3. O'Reilly ve Chatman'nın Sınıflandırması	23
4.2.4. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	24
4.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımları	25
5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	26
5.1. Kişisel Faktörler	26
5.2. Kurumsal Faktörler	27
5.3. Kurum Dışı Faktörler	28
6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI	28
6.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans	29
6.2. Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık	30
6.3. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma.....	30
7. İŞ TATMİNİ KAVRAMI ve TANIMI	31
7.1. İş Tatmininin Önemi.....	31
7.2. Birey Açısından İş Tatmininin Önemi	32
7.3. Örgüt Açısından İş Tatmininin Önemi	33
7.4. Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini ve Önemi	33
8. İŞ TATMİNİ KURAMLARI	35
8.1. Kapsam Teorileri	35
8.2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	36
8.3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	36
8.4. Vroom'un Ümit Teorisi	37
8.5. Adams'ın Eşitlik Teorisi	37
8.6. Başarma Teorisi	38
8.7. İş Tatmini Kuramlarının Karşılaştırılması	39
9. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	40
9.1. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı	40
9.2. Çalışma Saatleri ve Sosyal İmkânlar.....	41
9.3. Çalışanların Eğitim Düzeyi ve Yeterlilik Seviyesi	41

İKİNCİ BÖLÜM
SAMSUN KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINI ve İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER
ÜZERİNE ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMA PLANLAMASINDA KULLANILAN BASAMAKLAR	43
1.1. Araştırmanın Modeli	43
1.2. Araştırmanın Evreni	43
1.3. Araştırmanın Örnekleme.....	43
2. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARACI	44
2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	44
2.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	45
3. VERİ ÇÖZÜMLEME TEKNİKLERİ	46
3.1. Bağımsız Örneklemler T-Testi	46
3.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	47
3.3. Korelasyon Analizi	47
4. KATILIMCILARA İLİŞKİN TEMEL PROFİL	48
4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Veriler	48
4.2. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Veriler	51
4.3. Hemşirelerin İş Tatminine İlişkin Görüşleri	54
5. SOSYO- DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VERİLERİ	57
5.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri	57
5.2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri.....	59
5.3. Yaş Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri	60
5.4. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri	61
5.5. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri.....	62
5.6. Hastanede Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri	63
5.7. Çalışılan Bölüm Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri	65
6. SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN İŞ TATMİNİ VERİLERİ	66
6.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri	66
6.2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri	67
6.3. Yaş Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri	68

6.4. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri	70
6.5. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri	71
6.6. Hastanede Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri	72
6.7. Çalışılan Bölüm Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri	73
6.8. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Veriler	74
SONUÇ	76
KAYNAKÇA	83
EKLER	92
Ek.1. Sosyodemografik Veri Anketi.....	92
Ek.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	93
Ek.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	94
Ek.4. Araştırma Yapma İzni	95
Ek.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni	99
Ek.6. İş Tatmini Ölçeği Kullanım İzni	100

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No.</u>	<u>Sayfa No.</u>
Tablo 1: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları.....	45
Tablo 2: Beşli Derecelendirme Ölçeği Puan Sınırları	48
Tablo 3: Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	49
Tablo 4: Hemşirelerin “Duygusal Bağlılık” Boyutuna İlişkin Algıları	51
Tablo 5: Hemşirelerin “Devam Bağlılığı” Boyutuna İlişkin Algıları	52
Tablo 6: Hemşirelerin “Normatif Bağlılık” Boyutuna İlişkin Algıları.....	53
Tablo 7: Hemşirelerin İçsel Tatmin Boyutuna İlişkin Algıları	55
Tablo 8: Hemşirelerin Dışsal Tatmin Boyutuna İlişkin Algıları	56
Tablo 9: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Cinsiyet Faktörüne Göre T-Testi Analizleri	58
Tablo 10: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Medeni Durum Faktörüne Göre T-Testi Analizleri	59
Tablo 11: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Yaş Faktörüne Göre ANOVA Analizleri.....	60
Tablo 12: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Eğitim Durumu Faktörüne Göre ANOVA Analizleri.....	61
Tablo 13: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Faktörüne Göre ANOVA Analizleri.....	63
Tablo 14: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Hastanedeki Çalışma Süresi Faktörüne Göre ANOVA Analizleri	64
Tablo 15: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Çalıştığı Bölüm Faktörüne Göre ANOVA Analizleri.....	65
Tablo 16: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Cinsiyet Faktörüne Göre T- Testi Analizleri	67
Tablo 17: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Medeni Durum Faktörüne Göre T-Testi Analizleri	68
Tablo 18: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Yaş Faktörüne Göre ANOVA Analizleri.....	69
Tablo 19: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Eğitim Durumu Faktörüne Göre ANOVA Analizleri	70

Tablo 20: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Faktörüne Göre ANOVA Analizleri	71
Tablo 21: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Hastanedeki Çalışma Süresi Faktörüne Göre ANOVA Analizleri.....	72
Tablo 22: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Çalıştığı Bölüm Faktörüne Göre ANOVA Analizleri.....	73
Tablo 23: Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Ait Veriler	74



KISALTMALAR LİSTESİ

Akt. : Aktaran

Çev. : Çeviren

Df. : Serbestlik Derecesi

Diğ. : Diğerleri

F : Anova Değeri

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin (Örneklem Yeterliliği)

N : Eleman Sayısı

P : Anlamlılık Derecesi

S : Standart Sapma

\bar{X} : Ortalama Değer

α : Güvenirlilik Katsayısı

Vol. : Volume (Cilt)

TDK : Türk Dil Kurumu

s. : Sayfa

vb. : ve benzeri ve benzerleri

GİRİŞ

- **Çalışma Konusunun Seçimi:** Örgütler var oluşlarının doğal bir sonucu olarak çalışanların örgüte olan bağlılıkları ve bu bağlılığın çalışanların iş tatmini düzeyleri ile ilişkisi iç içedir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramlarının çalışma hayatında bu kadar önemli bir yer tutuşu konu seçiminde etkili olmuştur. Bu nedenle araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi konu olarak belirlenmiştir.

- **Çalışmanın Amacı:** Örgütsel bağlılık ve iş tatmini örgütlerin verdikleri hizmetin kalitesini etkileyerek devamlılığının sağlanmasında etkili bir unsurdur. Hemşirelerin; örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri, iş tatminine ilişkin görüşleri, hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki düzeyi, örgütsel bağlılığa ve iş tatminine ilişkin olarak sosyo – demografik değişkenlere göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu araştırmada örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi ile ilgili yürütülmüş çalışma ve kaynaklardan faydalanılarak Samsun merkezde bulunan Samsun Kamu Hastaneleri Birliği' ne bağlı hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerini belirleyerek sonuç ve önerilerde bulunmak hedeflenmiştir.

- **Çalışmanın Önemi:** Bakım verici, eğitici, araştırmacı, yönetici, karar verici gibi birçok rolü olan hemşireler sağlık sektöründe önemli bir yer tutmaktadır. Sağlık sektöründe ki gelişim ve dönüşümün etkin şekilde kurumlarda uygulanabilmesi ve sektörde ki rekabette yer edinebilmesi için hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri önem arz etmektedir.

- **Çalışmanın Planı:** Çalışma planında birinci bölümde kurum kavramı, kurum tanımı, kurumların özellikleri, kurumların önemi; örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığın tanımı, özellikleri, göstergeleri, önemi, örgütsel bağlılığa benzer kavramlar, sınıflandırmalar, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın sonuçları; iş tatmini kavramı, tanımı, önemi, iş tatmini kuramları, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatminin bireysel ve örgütsel sonuçlarına yer verilmiştir. İkinci

bölümde, araştırma modeline, araştırmanın evrenine, araştırmanın örnekleme, veri toplama araçlarına, toplanan verilerin analiz yöntemlerine ilişkin bilgilere, araştırmada veri toplama araçları ile toplanan verilere yer verilmiş ve bu bölümde ayrıca araştırma sonuçları da anlatılmıştır.

- **Kullanılan Metot ve Teknikler:** Örgütsel bağlılık ve iş tatmini literatür taraması ve ikincil veriler kullanılarak incelenmiştir. Bu kapsamda makale ve kitaplar ağırlıklı olmak kaydıyla güncel kaynaklardan faydalanılmıştır. Yüksek lisans tezleri ve doktora seviyesi tezlerden de çalışma sürecinde yararlanılmıştır. Samsun il merkezi, Kamu Hastaneleri, Hemşireler, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği olarak belirlenmiştir.

- **Karşılaşılan Zorluklar ve Sınırlamalar:** Çalışma yapılırken büyük bir zorluk ile karşılaşılmamıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin uygulanan ölçeklere samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır. Çalışmanın evrenini “Basit Seçkisiz Örnekleme” yöntemi ile belirlenen 109 hemşire oluşturmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURUM, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ TANIM ve KAVRAMLARI

1. KURUMLARA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kurum Tanımı

Kurum kavramını ilk kullanan 1725 yılında Giambiatto Vico'dur. Kişilerin davranışlarının doğruluğu ya da yanlışlığı yine bireylerin kendileri tarafından sergilenmiş davranışlarının içinde aranması gerekliliği olarak dolaylı yolla kurum tanımına işaret etmiştir. (Erdoğan, 2016, s. 9). “Evlilik, aile, ortaklık, mülkiyet gibi köklü bir yapıyı içeren, genellikle devletle ilişkisi olan yapı veya birlik, müessese”(TDK, 2018).

1.2. Kurum Özellikleri

Kurumların sahip olması gereken üç özellik vardır. Bir insan topluluğu ve bu kişilerin aralarında iletişim ve etkileşimde olmaları, olan etkileşim ve iletişimin tekrar etmesi ve etkileşim iletişim sonuçlarının tahmin edilmesini destekleyecek kuralların uygulanmasıdır. Kurum kurallarını beş hususta ele almak mümkündür.

- Kurumlar beraber yaşayan insanların etkileşim ve eylemleri sonucunda varlığını sürdürebilir.
- Kurumlar uzun bir zaman diliminde gelişerek devam eden bir yapı arz etmektedir.
- Eğitim, bilgi, öğrenme, tecrübe kurumların varlığını devam ettirmesinde etkilidir.
- Kurum kavramı toplumsal farklılıklar gösterir. Her toplumun kendine özgü kurallar ve davranış çerçevesi vardır.
- Kurum ve kuruluşlar resmi ve gayri resmi kurallar bütünü ile devamlılığını sağlar. (Erdoğan, 2016, s. 12).

Sağlık kurum ve kuruluşları; Sağlık Bakanlığı'na bağlı genelgeler prosedürler ile idare edilmekle kalmayıp, özel ya da kamu kurumlarının belirlediği kendine ait misyon, vizyon, kurum içi ve klinik içi kurallara uyum ile devamlılığını sağlar. Sağlık sektörü içinde çalışanların kendi aralarındaki etkileşimleri ve eylemleri diğer çalışma alanlarından farklılık göstermektedir. Farklılık sebebi, vaka başı uyumlu ekip çalışması gerektirmesi ve değeri ölçülemeyen sağlık olgusunun, hasta ve hasta yakınları tarafından memnuniyet oranı yüksek seviyede sağlanmasına etki etmesidir. Sağlık ve hastalık çıktıları ölçülmesi zor parametrelerdir. Dolayısı ile yapılan tüm hastalık iyileştirme ve sağlığı devam ettirme çalışmalarında bilgi, tecrübe, yenilenme, uygun psikoloji, vicdan ve sorumluluk duygusunun çalışanlar üzerinde yeterlilik seviyesi en yüksek olmalıdır.

1.3. Kurumların Önemi

- Kurum ve kuruluşlar geleceğe dair belirsizlikleri araştırma geliştirme çalışmaları ile en aza indirger.
- İyi çalışan kurumlar kaynak azlığında dahi etkin ve verimli çalışmalar yaparak kaynak düzenleme ve koruma konusunda katkı sağlar.
- Etkin kurum ve kuruluşlar sivil toplum hususları ve bireysel sorunlar, kamu üzerinde sağlanması gereken otorite konularında uzlaşmacı bir yaklaşım ile belirsizlikleri ortadan kaldırır. Toplumsal barış ve düzeni sağlar.
- Etkin kurum ve kuruluşlar toplumsal baskıyı azaltır, iktisadi yaşamın istikrarlı bir seyir izlemesine katkıda bulunur. Bireysel özgürlük alanlarını korur.
- Siyasi otoritenin gereksiz baskı uygulamasını sınırlar.
- Kurumlar maddi, manevi ve iktisadi fayda sağlar. Toplumda güven ortamı sağlanmasını düzenler.
- İşten maliyet çıktılarını azaltan kurumlar uluslararası rekabette harcama konusunda tasarruf sağlar.
- Etkin çalışan kurumlar; güvenli, anlaşılır ve empati içerikli bir iletişim ortamı oluşturur. Araştırma maliyetleri düşer girişimcilik artar. (Erdoğan, 2016, s. 18-19).

Sağlık kurumları diğer tüm kurum ve kuruluşlardaki gibi rekabet, gelişim, maliyet, tasarruf, girişimcilik, güven, sosyal alanda uzlaşma, kişisel mahremiyet ve özgürlük, siyasi otorite, bağımlılık, toplumsal düzen, yetersiz sağlık sağlayıcı kaynakları optimum seviyede kullanma gibi özellikleri bünyesinde taşır. Bireylerin fizyolojik, psikolojik ve sosyal yönden sağlıklarını korumasını, sürdürmesini sağlamakla görevli Sağlık Kurumları'nda itibarın oluşturulması ve korunması varlığının sürdürülmesi açısından önemlidir. Değişen çevreye, gelişmelere uyum sağlayarak en üst düzeyde hizmet sağlamalı; sağlığın korunması, hastaların tedavisi, salgınların önlenmesi, anne ve çocuk sağlığının korunması gibi görevlerini yerine getirmelidir.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI ve TANIMI

Örgütsel bağlılık çalışan ile kurum arasında bir çeşit psikolojik bağ, ilişki olması olarak tanımlanabilir. (Elitok ve Elitok, 2016, s. 454). Uluslararası bütünleşme sürecinin sonucunda örgütlerin ayakta kalabilmeleri için rekabet ortamında kendilerini diğer örgütlerden daha güçlü ve farklı kılmaları gerekmektedir. Hizmet sektörü bu farkı en etkili biçimde insan kaynakları ile gerçekleştirebilirler. İnsan kaynağını örgütsel amaçlar doğrultusunda değerlendirebilmek için, örgütün çalışan motivasyonunu ve örgütsel bağlılığını artırıcı faaliyetler gerçekleştirmesi gerekir. (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s. 2).

Sanayi devriminden sonra oluşan verimliliğin artırılması ve kaliteli hizmet sunulması gibi konular özellikle son yıllarda örgütler ve örgüt kurucular açısından örgütsel bağlılık kavramını daha da önemli hale getirmiştir. Ulaşımın dünyayı küçük bir köy haline getirdiği, etkin iletişimin tüm sektörleri hızla kapsamasına bağlı piyasa koşulları ve rekabet ortamının hizmet sektöründe artmasıyla hizmetin kalitesini birinci dereceden etkileyen çalışanların örgütsel bağlılıkları önem arz etmektedir. Sağlık hizmeti veren kurum ve kuruluşlarda çalışanların örgütsel bağlılıkları ayrıca incelenmeye başlanmıştır. Özellikle ülkemizde uygulamaya konulan sağlıkta dönüşüm programı ile özel hastanelerin açılması rekabeti beraberinde getirmiştir.

Bireylerin kaliteli bir yaşam sürdürmeleri için; sağlığı koruma ve sürdürme çok önemlidir. Özel ya da kamuya bağlı sağlık kurumlarında sağlığın devam ettirilmesi ve hastalık gibi insanlar için değeri ölçülemeyen bir kavrama hizmet eden sağlık çalışanlarının, örgütsel bağlılık seviyesi verilen hizmetin kalitesini doğrudan etkiler. Kurumsal bağlılık, mesleğe bağlılık, işini severek yapma (yeterli iş tatmini), motivasyon vb. kavramlar bu kurumlarda çalışanlar için daha çok gereklidir. Sağlık sektörünün önemli bir parçası olan hemşirelerin; birçok alanda görev yetki ve sorumlulukları olduğu için örgütsel bağlılıklarını arttırmaya yönelik sağlık politikalarının üretilmesi, hizmet sunumlarının yapılması gerekmektedir. Örgütsel bağlılığı üst düzeyde olan hemşireler çalıştıkları kurumun hizmet kalitesini arttırarak muvaffakiyetlerine katkıda bulunur, örgütün var oluşunu sürdürmesinde etkili bir rol oynarlar. Örgüt içerisinde yayılan kurum kültürünün çalışanlarca benimsenmesi iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel başarı gibi örgütsel çıktı kabul edilen birimler üzerinde etkili olabilmektedir. Bu örgütsel çıktılar arasında yer alan örgütsel bağlılık; bireyin örgütsel amaçları ve değerleri benimsemesi, bu amaçlara ulaşabilmesi yönünde çaba sarf etmesi ve örgütle bağlantısı olan üyeliğini devam ettirmesi anlamına gelmektedir. (Eren ve Durna, 2005, s. 213).

Örgütsel değerlerle kendi değerleri aynı çizgide çakışan bireylerin örgütsel bağlılıkları yüksektir. Örgütsel bağlılıkları yüksek bireylerin örgüt içerisinde sürdürdükleri faaliyetler daha verimli olmaktadır. Örgüt üyeliğinin devamlılığını sağlama, örgütün bir parçası olma isteği çalışanlarda verimlilik ve performans artışına da sebep olur. Örgütsel bağlılık karmaşık olması ve farklı bilimlerle açıklanması sebebiyle de oldukça dikkat çekicidir. Örgütsel bağlılık çalışanların örgütün değerlerini, misyonunu, vizyonunu içselleştirip bu hedefler doğrultusunda fazladan çaba sarf etme ile bağlantılıdır. Örgütteki hedef ve değerler tüm çalışanlar tarafından benimsendiği zaman örgütsel bağlılığın üst düzeyde olduğundan bahsedilebilir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili farklı tanımlar mevcuttur. Değişik şekillerde tarif edilen örgütsel bağlılık kavramı, bireyin var olan örgütüyle oluşturduğu kimliksel birliktelik ve bağlılığın beraber oluşturduğu gücün tamamıdır. Kişinin örgüt ile kurulan psikolojik bağımlılığı olarak gören O'Reilly'e göre örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde var olan işlere katılma, sadakat, örgütün taşıdığı tüm değer ve yargıları benimseme, kurum kültürünü içselleştirmeyi aynı zamanda bu değerler içerisinde yer

alan inanç duygusunu da özümseyerek kişinin örgütle arasında kurduğu psikolojik bağ olarak ifade etmektedir. (Çetin, 2004, s. 90). Örgüt içerisinde yer alan bireyin örgütün amaç ve değerleri için duyduğu çok güçlü inanç, özümseme, örgütün çıkarları doğrultusunda yüksek seviyede gayret göstermesi, örgüt içerisinde var olan işletmede kalabilmek için güçlü istek duyması örgütsel bağlılık olarak tanımlanır. (İnce ve Gül, 2005, s. 13).

Kurum kültürü örgütsel bağlılığı bünyesinde barındırmalıdır. Yapılan çalışmalara inanç, özümseme, yüksek çalışma performansı ile gerektiğinde çalışanlar arası etkileşimin sonucu olarak iş olgusunun ortaya konması ve kalite standartlarına uygun olması örgütsel bağlılık gücünün göstergesidir. Newstrom ve Davis'a göre örgütsel bağlılık; bireyin örgüt ile kimlik bütünlüğü hissederek aktif bir şekilde örgütte bulunmak istemesidir. (İnce ve Gül, 2005, s. 27).

Birbirinden farklı tanımları mevcut olan örgütsel bağlılık konusu pek çok alanda araştırma konusu olmuş, ancak anlaşılabilir bir tanımlanmamıştır. Bunun birçok nedeni vardır. Örgütsel bağlılık konusunun farklı alanlarda olması bunun en önemli nedenleri arasındadır. Örneğin psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi çeşitli konuları bünyesinde barındırdığından örgütsel bağlılığın tanımları farklı algılanmaktadır. Örgütsel bağlılık çalışanın örgütle özdeşleşme düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım çerçevesinde örgütsel bağlılık üç madde de ele alınmaktadır. Bunlar; örgütün amaçlarını benimseyerek bu amaçlara sağlam bir şekilde inanmak, örgüte fayda sağlamak için önemli bir çaba harcama arzusu ve örgüt üyeliğinin devamı için belirgin bir istek duymaktır. (Uygur, 2009, s. 14).

Sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan hemşirelerin, çalıştıkları birimi benimseyip, misyonu, vizyonu doğrultusunda kendisine amaçlar belirleyerek, bu amaçlara ulaşmak için hedeflerini gerçekleştirmeye çalışarak mesleklerini bu şekilde icra ettiklerinde, kendisini kurumla bütünleşmiş olarak gördüklerinde örgütsel bağlılığın üst düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık kurumun uzun yıllar varlığını devam ettirebilmesi ve itibar kazanarak rekabet alanlarında adı ilkerde anılan, mali ve iktisadi gücü yüksek olan bir işletme olması açısından önemlidir. Çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli yaygın kabul gören örgütsel modeldir. Modelin bileşenlerinden olan duygusal bağlılık, bireyin örgütsel amaç ve örgütsel değerleri özümsemesinden kaynaklanmaktadır. (Çakınberk ve Demirel, 2010, s. 108).

Bir kurumda örgütsel bağlılığın yüksek olması o kurumda çalışanların kurum kültür, kural, hedef, amaç, misyon ve vizyon gibi olgularını benimseme derinliğine bağlıdır. Örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde yer alan bireyin örgüt için taşıdığı duygusal tepkinin bir bütünüdür. Kişinin örgütün tüm amaçlarını, değerlerini kabul etmesi, bu değerlere ulaşmak için gayret sarf etmesi ve örgütteki üyeliğini idame ettirme isteğidir. (Yüksel İ., 2003, s. 262-263).

Örgüt içerisinde kalma arzusu ve duygusal sebeplerle örgütsel bağlılığını devam ettirme isteği duygusal bağlılık olarak söylenebilir. Devam bağlılığı veya zorunlu bağlılık ise, çalışanın, örgütten kopması durumunda kaybedeceği maddi kayıpları ifade etmektedir. Çalışanın bu anlamda oluşan algısında, örgüt içerisinde kaldığı süre boyunca sahip olacağı ile örgütten ayrılma durumunda kaybedeceği maddi ve manevi kazanımlar belirleyici rol olmaktadır. Devam bağlılığında, çalışanın örgüt içerisinde olduğu müddetçe örgüte maddi, manevi katkı verdiği hesaplanmakta ve bu bir sermaye olarak görülmektedir. Bağlılığın üçüncü unsuru ahlaki değerlere dayanan normatif bağlılıktır. Çalışanın örgüt içerisinde yer alması ahlaki açıdan bir zorunluluk ve inançsal bir değer olarak algılamakta ve buna göre değerlendirmeler yapılmaktadır. (Ercan ve Tokmak, 2009, s. 21).

Örgütsel bağlılığı incelediğimizde; kurum ve kuruluşların amaç, değer, misyon, vizyonlarının kurum çalışanları tarafından benimsenmesi, kendini bütünü bir parçası gibi hissetmeleri, örgütle özdeşleşmesi duygusal bağlılık; örgütte kalmaya yönelik oluşmuş zorlama hissi nedeni ile çalışanların görev ve sorumluluklarından dolayı örgütte kalmaya şartlanmaları, zorunlu hissetmeleri normatif bağlılık, örgütte kaldığı zaman ki kazanımları ayrılma durumundan daha fazla olduğu durumlarda örgütte var olma, devam bağlılığı olarak üç şekilde sınıflandırma yapılabilir. Çalıştığı kurumdaki işini karşılaştığı zorluklara rağmen en iyi şekilde yerine getirip kendi iradesiyle örgütte kalmaya devam eden hemşire duygusal bağlılık, görevini istemese de kendisini örgüte ait hissetmediği halde maddi imkansızlıklardan dolayı kalmaya devam eden hemşire normatif bağlılık, emeklilik süresinin dolmasına az kalmış kurumunda isteyerek çalışmamasına rağmen alacağı emekli ikramiyesinden dolayı çalışmaya devam eden hemşireyi devam bağlılığına örnek verebiliriz.

2.1. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılık kavramı zamana, mekâna ve kişisel özelliklere göre farklılık göstermesinin yanında çalışanların örgüte bağlı olup olmadıklarını gösteren belirli göstergeler vardır. Bu göstergelerle ilgili açıklamalar aşağıdadır.

2.2. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme

Örgütsel bağlılığın var olduğunu gösteren en önemli bulgu çalışanın örgütün amaç, hedef, değer, misyon ve vizyonunu benimsemesidir. Örgütün amaç ve hedeflerini benimsememiş bireyin örgütsel bağlılığından bahsetmek mümkün değildir. Örgütsel bağlılık konusunda öncü olan Porter, Steers, Moydaw gibi yazarlar örgütsel bağlılıkta asgari şart olarak, örgütün amacını ve değer olgularını kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duymayı saymışlardır. (İnce ve Gül, 2005, s. 32). Örgüt çalışanları içinde bulunduğu birliğin bir bütün halinde kalması ve kalkınması için çalışmayı, özveri sunmayı örgütsel bağlılık başlığı altında algılamışlardır.

Çalışanın örgütten beklentileri ile örgütün çalışana sundukları arasındaki fark örgütsel bağlılık düzeyini belirleyen etkenlerden en önemlisidir. (İnce ve Gül, 2005, s. 35). Örgüt içerisinde yer alan bireyin amacı, değerleri ve beklentileri örgütün amaç ve değerleriyle paralellik gösteriyorsa bireyin örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olacaktır. Motivasyonu yüksek olan örgüt üyesi huzur ortamında çalışacağından iş performansı verimlilik ve iş kalitesi de artacaktır. Beklentileri karşılanan çalışan kişisel ve mesleki gelişimine, örgütün pozitif yönde ilerlemesine, kurumun başarılarına imza atmasına katkıda bulunarak, örgüt üyeliğini sürdürmektedir.

Örgüt içerisinde yer alan bireyin amacı, değerleri, beklentileri örgütün sunduklarıyla farklılık gösteriyorsa, örgütte bulunduğu sürece verimliliği düşer, iş ve özel hayatı olumsuz yönde etkilenir, mesleğinden doyum almayan örgüt üyesi için örgütsel bağlılık mevcut olmayıp çalışanın örgütten ayrılma seçeneğini değerlendirmesi söz konusu olacaktır. Bu aşamada çalışma zorunluluğu olan birey işe olan sadakatini kaybederek görevine karşı sorumsuz davranma, verimsiz mesai doldurma, zamanı boşa harcama, örgütün diğer üyelerine fazladan iş yükü devredilmesine sebep olma vb. girişimlerde bulunabilmektedir.

2.3. Örgüt İçin Fedakârlıkta Bulunabilme

Örgütsel bağlılığın başka bir göstergesi çalışanın örgüt için fedakârlıklarda bulunabilmesidir. Çalışan örgütün amaç, hedef ve vizyonu doğrultusunda beklenen veya belirlenen bir seviyenin üzerinde fazladan bir enerji harcıyorsa örgüt lehine fedakârlık söz konusudur. Çalışanın hiçbir maddi menfaat ve beklenti içerisine girmeden, yalnızca çalıştığı örgütün kazanımı için kendi menfaatlerinden vazgeçmesi, bireyin örgütüyle bütünleştiğinin göstergesidir. İkinci Dünya Savaşı'na katılan ve yerle bir olan Japonya'nın buna rağmen ekonomik açıdan çok kısa bir zamanda toparlanması, örgüt içerisinde yer alan bireylerin örgüt için fedakârlıkta bulunma kültürü örneğidir. (İnce ve Gül, 2005, s. 35). Kurumda çalışanların kendi kişisel menfaatlerinden çok işletmenin ya da içinde bulunduğu örgütün menfaatleri doğrultusunda emek vermesi o örgüt veya kurumun gücünü katlayacaktır.

2.4. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma

Örgütsel bağlılık göstergelerinden biri olan örgüt üyeliğini sürdürmek için kuvvetli bir arzu duyma; örgütün amaç ve değerlerini benimseme ve örgüt için fedakârlıklarda bulunabilme gibi göstergeler çalışanın örgüte olan memnuniyetini göstermektedir. Örgütsel bağlılıkla ilişkili olan ve bu ilişkiyi yakından ilgilendiren sorunların, örgüt içerisinde yer alan bireyleri nasıl etkilediği ve ne gibi sonuçlar doğurduğu ilişkinin belirlenmesi adına önemlidir. Örgüt içerisindeki iletişimin yüksek olduğu, gerek örgüt yöneticileri gerekse örgütün diğer üyeleri tarafından adaletin sağlandığı ve uygulandığı, iş dağılımının en uygun şekilde yapılarak verimli insan gücü oluşturulduğunda, sosyal etkinlik açısından zengin, kariyer yapma için yeterli olanaklar sunulduğunda örgütün korunmasına ve çalışanın örgüt üyeliğini devam ettirme isteğine olumlu katkı yapması beklenmektedir.(Dolu, 2011, s. 19).

Örgüt içinde sessiz kalmak tepki göstermemek sorun olmadığı anlamına gelmemektedir. Görmezden gelinen, üzerine gidilmeyen bir sorun kurumun geleceği için büyük sorunlara sebep olabilir. Örgüt yöneticileri sorunları dinleyerek, astlardan gelen iletileri önemsemeli, çift yönlü iletişim sistemini uygulamalı, risk faktörü yüksek olan işleri yapmaya gönüllü olan personeli ödüllendirmelidir. Kurum ve kuruluşların varlığı ve başarısı itaat eden çalışanlar ile değil, örgüt çıkarlarını gözetan çalışanlar ile mümkün olacaktır.

Örgütsel üyeliğin devam ettirilmesi isteğinin motivasyonu, iş performansını ve verimliliği olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Örgüte bağlı kalma, sürekli bir hizmet üreten topluluk ile ortak hedef ve doğrultuda hareket etmek o meslek ya da kurum üyeleri açısından güç anlamına gelmektedir. Mesleki ve kurumsal güç doyum oranının yüksek olduğu zaman oluşmaktadır. Bağlı olduğu örgüt tarafından istek ve beklentilerinin karşılanması örgüt üyeliğinin devam ettirilmesine ve kuruma olan bağlılığının artmasına katkı sağlar.

2.5. Örgütle Özdeşleşme

Kelime anlamı olarak bireyin başka bir bireyle veya içinde yer aldığı toplulukla arasında aynı olgular tespit edip, ona veya onlar gibi olması yâda kendisini onlara benzetmeye çalışması anlamına gelmektedir. Çalışanın örgütle özdeşleşmesi; örgütün amaç, hedef ve değerlerini benimseyip taklit etmesi veya taklit etme isteğinden kaynaklanmaktadır. Özdeşleşme kelimesinin anlamı ise sonuç olarak meydana gelen sosyal bir etkinin, etkiye maruz kalan kişinin; etkiyi oluşturan olguya benzeme arzusu ve buna yönelik sergilediği davranışlardır. Özdeşleşme, bireylerin örgütlerle ilişki kurma, örgütlerin amaç ve değerlerini, kendi amaç ve değerleri ile uyumuna dahi benimseme davranışı göstermeleridir. Özdeşleşme bağlılığı, bir grubun üyesi olan bireylerin bu bağlılıktan dolayı duyduğu gurur ve doyum sağlayıcı bir ilişki kurma ve ilişkiyi devam ettirme isteğidir. (Sığrı ve Basım, 2006, s. 139).

Çalışanların örgütle özdeşleşmesinin oluşumunda örgüt yöneticileri, örgütün vizyonu, stratejik kararları, özgüvenleri ve dinamik enerjilerinin etkin rol oynamasıyla oluşan birleşim ile gerçekleşmektedir. Çalışanların örgütle özdeşleşmesi için iş performanslarının ve örgüt için fedakârlıklarının desteklenip övülmesi gerekmektedir. Desteklenen ve takdir edilen çalışanlarda güven hissi aşılanır, örgütün hedef ve vizyonunun gerçekleşmesi için daha yoğun bir çaba göstermeleri sağlanabilir. Çalışanların örgütle özdeşleşme ve örgütün bir parçası olma düzeyleri önem arz etmektedir. Çalışan örgütü bütünüyle benimsediğinde örgütün bir parçası olma isteğinin de artması beklenmektedir. Örgütle çalışanların çıkar ve beklentileri paralellik gösterdiğinde tam anlamıyla bir özdeşleşme söz konusu olabilir. Örgüt üyeliği bireyin kendini anlamasına, tanınmasına, yapabileceklerinin sınırlarını öğrenmesine yardımcı olup bireye aidiyet duygusu yaşatmaktadır. Örgütün

güvenirliliği ve prestiji fazla ise çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması öngörülür. (İnce ve Gül, 2005, s. 37).

2.6. İçselleştirme

Örgütsel bağlılık göstergelerinden sonuncusu içselleştirmedir. Çalışanın kültür ve değerleri ile ilgili olguları kişiliğinde değerlendirerek özümseyip kabul etmesidir. Böylece çalışan sosyalleşerek hem öğrenir hem de öğrendiklerini kabullenip benimsemektedir. Çalışan bireylerin göz önünde bulundurdukları ve önem verdikleri bir konu da örgüt yönetiminin iş ve çalışma ile ilgili tutum ve inançlarıdır. Çalışanlar kendi değer ve amaçlarıyla örtüştüğü miktar kadar örgütsel değer ve amaçları içselleştirirler. (İnce ve Gül, 2005, s. 38).

Sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurumun kültürünü içselleştirmesi için kurumun misyonu, vizyonu, amacı, hedefleri ile paralel duygu ve düşüncelere sahip olması; kurumun, diğer örgüt üyelerinin etik ve ahlaksal değerleri ile uyum oranının yüksek olması, kurum ile aynı ilkelere hizmet vermek için gönüllü olarak örgüte bağlanması, kurumun başarılarını kendi başarısı olarak görerek, yüksek motivasyon ve verimlilikle görevini sürdürmelidir. İçselleştirmenin oluşumunda kurum yöneticilerinin rolü büyüktür. Bünyesinde barındırdıkları sağlık çalışanları ile iletişiminin iyi olması, işlevsel ihtiyaçlarını, görüş ve önerilerini dinlemesi bunlara uygun çözüm yolları üretmesi, ulaşılabilirliğinin kolay olması, kariyer yapma, bilimsel çalışmalara katılma konularında çalışanlara destek olması vb. olumlu yaklaşımlar sağlık çalışanlarının kurumlarını benimseyip, içselleştirmelerine pozitif yönde etki eder.

Örgüt yöneticileri örgütün amaç, misyon, vizyon ve değerlerini çalışanlara benimsettikleri kadar başarılı olurlar. Çalışanlarda örgütün değerlerini benimsedikleri kadar içselleştirirler. Kişinin sosyal açıdan oluşan bir olgu karşısında yanlış yapmama ve doğru olanı yapma güdüsü olup, kurullarla belirginleşen bir tutumdur. Bu bağlamda içselleştirme, kişinin kendisi için ortaya koyduğu ve özümsemiği amaç ve hedefleriyle paralellik arz eden, aynı tutum olarak gördüğü ve kabul ettiği örgütsel değer ve hedefleri benimsemesi ve davranışlarıyla sergilemesidir. (Sığı ve Basım, 2006, s. 139-140).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve BENZER KAVRAMLAR

Örgütsel bağlılık kavramının benzer kavramlarla sıkı bir ilişkisi olduğundan dolayı benzer kavramlarla sık sık karıştırılmakta veya aynı anlamlarda kullanılabilir. Bu sebepten dolayı örgütsel bağlılık konusunda açıklama yapan yazarlar benzer kavramlar başlığıyla ilişkili veya benzer kavramları açıklamaktadır.

3.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık, örgütsel bağlılığın içerisinde yer alan lokal bir kavram olup, kişinin mesleğini uygularken sahip olduğu uzmanlık ve becerisini icra ederken, meydana gelen sonucun hayatına kattığı önemin farkına varmasıdır. Başka bir ifade ile mesleki bağlılık, kişinin mesleğini uyguladığı alanda beceri ve uzmanlığını pekiştirmek gayesiyle yaptığı faaliyetler sonucunda mesleğinin hayatındaki öneminin ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunun farkına varmasıdır. (Baysal ve Paksoy, 1999, s. 8).

İçerisinde mesleki donanımı üst seviyede bireyler bulunan örgütler için mesleki ve örgütsel bağlılık ilişkisi çelişkili bir durum almaktadır. Profesyoneller mesleki bilinç ve örgütsel bağlılığın bir arada bulunması ikilem oluşturmaktadır. Çünkü profesyonel çalışan bireyler kariyer yapma, mesleki anlamda kendini geliştirme gibi bireysel başarı sağlayan durumlarda, bağlı oldukları örgüt desteklerse örgütsel bağlılıkları artarak mesleki bağlılıkları azalmaktadır. Kişiler hem kurumuna hem de mesleğine bağlı ise örgütün etkinliğini artıracak davranış sergiledikleri saptanmıştır. (Güçlü ve Zaman, 2011, s. 550-551).

Üç başlık altında ele alınan mesleğe bağlılık, işe yönelik bireylerde oluşan genel tutum; değer ve yargıları içermektedir. İşe genel tutumundaki bakış açısından farklı olarak bireyin, mesleğinde ileriye dönük olarak kendini geliştirmek ve mesleğinde kariyer elde etmek için geleceğe yönelik planlar yapması gerekir. Bunun gerçekleşmesi bireyin kendi mesleki alanında veya işi ile ilgili tüm gelişmeleri yakından takip etmesine bağlıdır. Severek yaptıkları mesleklerinde geleceğe yönelik planlar yapan bireylerin mesleki bağlılıkları daha yüksek olmaktadır. Bireyin iş ortamında gelişen olumlu veya olumsuz davranışları mesleği ile ilgili kısımlarını iş ortamında tutması, yani eve iş götürmemesi olarak da tarif edilir. Mesleki bağlılığı

olan çalışanların başkaları tarafından mesleği beğenilmese bile kendisi mutludur. Sevdiği mesleği yapan çalışan mesleki gelişimine önem vererek hem kendisine hem de mesleğinin değerinin, öneminin artmasına, mesleğine katkıda bulunarak gelişmesine, kendisinden sonra gelen mesleği seçmek isteyen bireylere örnek olarak mesleğe talep ve ilginin artmasına etki etmektedir.

3.2. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Sosyal bir ortam olan örgütlerde çalışan bireylerin kendi sosyal yapılarını, çalışma arkadaşlarına olan bağlılıklarını, kendi içlerinde hissetmesi ve buna göre davranış sergilemesidir. Örgüt içerisinde yer alan bireyler ilk katılımda kendisini benimseyen arkadaşlarla olan ilişkileri zamanla bir bütünlük arz ederek tek vücut olacak şekilde bağlılık gösterirler. Bağlılık performansı azami olan kişiler arkadaşlık bağlarına ve samimi ilişkilere çok önem verirler. İnsanlarla birlikte olmaktan zevk aldıkları için geleceğe yönelik birtakım planlar yerine, onlara yardım ettikleri ve onlarla bir şeyleri paylaştıkları aynı ortamda çalışmayı tercih ederler. Arkadaşlık ilişkilerinin güçlü olduğu durumlarda örgüt içerisinde çıkmak, bağlı oldukları arkadaşlardan da ayrılmakla aynı sonucu doğuracağından kişilerin örgütten kopması daha güç olmaktadır.

Çalışma arkadaşlarına bağlılık örgütsel bağlılık içerisinde ele alınan konu olarak görülmektedir. Ancak, örgütsel yapıdaki örgütün bazı düşünsel ve işlevsel işlemlerini kabul görmeyen bireylerin çalışma arkadaşlarına bağlılıkları çok daha yüksek olmaktadır. Bu durumun karıştırılmaması gerekir. Sosyal ilişkilerin, arkadaşlık bağlarının güçlü olduğu örgütlerde örgütsel bağlılığın yüksek olduğu söylenebilir. (Gündoğan, 2009, s. 12). İş ortamında birbirine yardımcı olan, iyi anlaşılan, ekip çalışmasını etkili şekilde başaran grupların olması o işletme için varlığını sürdürme kriterlerindedir. Çalışma arkadaşlarına olan bağlılık örgütün bütünlüğünü korumaya yönelik olarak örgütsel bağlılığın etkinliği kadar kuruma katkı sağlayamaz. Birbirleri ile pozitif iletişim içerisinde olan ekip üyeleri iş dağılımı, yardımlaşma, sosyalleşme, birbirleri için fedakarlıkta bulunma gibi olumlu davranışlar sergilemelerine rağmen emeklilik, eş durumu tayini, eğitim durumu tayini vb. özel sebeplerden ya da geçici görev, birim değişikliği vb. kurumsal sebeplerden dolayı örgüt üyeleri dağılabilmektedir. Çalışma arkadaşlarına bağlılığı yüksek olan bireyler bu durumlarda olumsuz etkilenerek performans düşüklüğü ya

da uyum sorunu yaşayabilmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyle ise örgütün çıkarlarını gözeterek, her duruma uyum sağlayarak en üst düzeyde performans sergilemeye devam etmektedirler.

3.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu

İş doyumunu veya iş tatmini olarak da adlandırılır. İş doyumunu, kişinin yaptığı iş ile alakalı genel tavrıdır. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramlarının çok iç içe kullanıldığı iki kavramın birbirinin hem belirleyicisi, hem de sonucu olduğu çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu birbirine paralel iki kavram olarak ele alınmaktadır. İş doyumunu yüksek olan bir kişi mesleğini icra ederken pozitif bir tutuma sahipken, iş doyumsuzluğu olan kişi ise negatif bir tutuma sahiptir. Sebep ve sonuçları doğrudan etkili bu iki kavramın karıştırılması doğaldır. Ancak iş tatmininin örgütsel bağlılığa neden olduğu görüşü kabul görmektedir. Bu görüşü araştıran yazarlar iş doyumunun daha çok örgütsel bağlılığı etkilediğini, iş doyumunu yüksek olan çalışanların örgütlerine bağlılık göstereceğini belirttikleri için iş tatmininin önce gelmesi gerektiğini de kabul ederler.

İş doyumunu tanımları değişik şekillerde tanımlayan araştırmacılardan tanınanların başında Hoppock, Locke ve Vroom gelmektedir. Hoppock'un iş doyumunu tanımı, kişinin gerçek anlamda yaptığı işten tatmin olduğunu beyan etmesi ve bunu demesine sebep olan fizyolojik, psikolojik ve çevresel faktörlerin harmanlanması ile oluşmakta olduğunu ifade etmektedir. Locke göre ise bireyin deneyim ve işlerini analiz etmesinden çıkardığı sonuçtan zevk alması ve pozitif duygular hissetmesini iş doyumunu olarak belirtmektedir. İş tutumlarını ve iş doyumunu aynı gören ve bu terimleri aynı anlamda kullanan Vroom ise iş doyumunu, kişinin beklentileri ile kişiliğinin bir sonucu olarak tanımlamıştır. (Yücel, 2012, s. 3-4).

3.4. Örgütsel Bağlılık ve İtaat

İtaat, örgütsel yapı içerisinde hiyerarşik bir düzende üstün alta verdiği görev ve emirler olarak tarif edilir. İtaatkârlık, bağlılığın sonucunda meydana gelen olgudur. Bu aynı zamanda bağlılığın bileşenidir. Ancak, bunun tersi aynı anlama

gelmemektedir. Yani, bağılılığı itaatkârlığın kapsamında görmek mümkün değildir. Örnek olarak bir mahkûmun itaatkâr davranması içerisinde bulunduğu topluluğa yani hapisaneye olan bağılılığından dolayı meydana gelmemektedir. İtaat olmadan sadece bağılı olmakta yeterli değildir. Bundan dolayı bağılılık ve itaat ayrılmaz iki terimdir.

İtaat olmayan bir örgütsel bağılılık emirlere uyulmadığı için kargaşa ve anarşi meydana getirir. İtaat, emir komuta zinciri içerisinde alt birimde bulunan bireyin üst amirinin emirlerini yerine getirmesidir. Bağılılık olmadan gösterilen itaat, sadece zorba bir yapı meydana getireceğinden en ufak bir pürüzde dağılan yapı ve örgütün hızla ilerlemesini önünü kesecek ve önemli adımların atılmasını sağlamakta yetersiz kalacaktır. Örgütü oluşturan bireylerin kişilik yapısı, yaşı, kültürü, cinsiyeti, eğitim seviyesi, mesleki yeterliliği vb. bireysel özellikleri birbirinden farklılık gösterdiği için ekip çalışmasının sağlanması, kurumun amaçları doğrultusunda hareket edilmesi, örgüt üyelerinin görev ve sorumluluklarının yerine getirilmesi için örgüt kuruculara önemli mesuliyet düşmektedir. İtaat ve örgütsel bağılılık arasındaki ince çizgiye dikkat ederek, kurumun çıkarlarını koruyarak en üst düzeyde yarar sağlanmasına katkıda bulunmalıdırlar.

Örgütsel bağılılık kavramı gibi görülen itaati, örgütsel bağılılıktan ayıran en önemli faktör, her itaat istenerek ve özümsemekle yapılmamasıdır. Yani birey bazen özümsemediği veya zorlandığı hareket ve davranışları sergiler. Emir komuta içerisinde verilen bir emir örneğin askerlikte benimsenmeyen bir emir olsa dahi örgüt içerisinde yer alan bireyler itaat etmek zorundadır. Burada çıkan sonuca göre örgüt içerisinde örgütün emirlerini uygulayan bireylerin, zorlanmadan, ceza veya mükâfat beklemeden yapılan tüm davranışları itaat olarak tarif edilebilir. Örgütsel itaatin en büyük dezavantajı bireylerin sorgulama yapmadan yerine getirdikleri emirlerin tatbikini sağladığı için örgütlerinin gelişimini sağlayamamaktadır. (Dolu, 2011, s. 25).

3.5. Örgütsel Bağılılık ve Sadakat

Sadakat, örgütsel bağılılık kavramına benzer kavramlarla karıştırılan kavramların başında gelmektedir. Sadakat kavramının genel anlamı, samimi, sağlam dostluk, bir şeye içten bağılılık, hislerinde ve duygularında gerçeklik ve sağlamlık, gerçeğe uygunluk anlamlarına gelmektedir. Sadakat kısaca, bir bireyin inandığı düşünce ve davasına tam bağılılığıdır.

Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık terimleri uzun müddet devam eden örgüt üyeliğini anlatmak için kullanılan terimleridir. Ancak iki terimde dayandığı anlam itibariyle birbirinden ayrılmaktadır. Bu ayrılık bazı araştırmacılar tarafında fark edilmese de dayanak noktaları bakımından farklılık oluşturmaktadır. Zira örgütsel sadakat kültür ile alakalı, örgütsel bağlılık ise, başarı ve yapılan iş ile alakalıdır. Ayrıca örgütsel sadakatin oluşması için uzun bir müddet örgütsel bağlılık olması gerekir. Örgütsel sadakatte bireysel çıkarlar değil örgütün çıkarları ön plandadır. Örgütsel bağlılık ile sadakati ayıran en önemli özellik şu şekildedir: Örgütsel sadakat kültürel değerler daha etkin olurken örgütsel bağlılık ise çalışma ortamına, işe ve başarıya daha ön plandadır. (Uygur ve Koç, 2010, s. 80-81).

Sadakat, bağlılığa göre daha lokal bir anlamda kalmaktadır. Sadakat uzun süreli bir bağlılık sonucunda gelişen ve bulunduğu kültürü özümsemesine bağlı gelişen bir duygusal bağlıdır. Sadakat kavramının örgütsel boyutu olan örgütsel sadakat kavramı ise, bireyin bireysel çıkarlarından çok bağlı olduğu örgütsel yapının çıkarlarını göz önüne alması, kendi çıkarlarından ziyade bağlı bulunduğu örgütün çıkarlarını arttırmayı ve bu çıkarlara aidiyet göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir. Bir kuruma veya örgüte, ya da nesneye aidiyet duygusunun son merhalesi olan sadakat duygusu, ruhani ve psikolojik bir durumdur. Bu sebeple kişinin sadakat duygusunun tesis edilmesi önemli ve güç bir durumdur. Sadakat ve bağlılığın ortak yönü ikisinde de aidiyet duygusunun olması, ayıran en önemli yön ise sadakatin tek yönlü ve daha güçlü bir duygu oluşudur. (Koç, 2009, s. 203-205).

4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen tanımların farklı olmasından dolayı örgütsel bağlılığın bu tanımlar çerçevesinde sınıflandırılması ihtiyacı doğmuştur. Bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığı sınıflandırırken farklı özellikleri göz önünde bulundurarak değişik yaklaşımların ele alınabileceği sınıflandırmalar belirtmişlerdir. Yaklaşımlardan en önemlileri; tutumsal bağlılık, çoklu bağlılık ve davranışsal bağlılıktır.

Kanter örgütsel bağlılığı örgüt içinde sosyal ilişkinin parçası olarak kabul ettiği bağlılık ve kişilik kavramları ile değerlendirmiştir. Kanter'e göre bağlılık üç

sınıfta gruplandırılmıştır; kenetlenme, kontrol ve devam bağlılığıdır. Etzioni yaptığı araştırmalarda, bağlılığı üç başlık olarak değerlendirmiş ve incelemelerini buna göre yapmıştır. (Bayram, 2005, s. 129-130). Uzaklaştırıcı bağlılık, hesapçı ve kişinin kendini örgüt için feda ettiği olumlu üç başlık altında gruplandırmıştır. Porter, Steers ve Mowday'ın sınıflandırmasına göre örgütsel bağlılık; kişilerin örgütleri ile bütünleşmeleri ve o örgütle ne kadar özdeşleşme gerçekleşmesiyle alakalı bir sınıflandırmadır. (Yağcı, 2007, s. 118).

Allen ve Meyer üç bileşenli örgütsel bağlılık kavramına farklı açılardan yaklaşan bir model geliştirmişlerdir. Üç yaklaşım modelini duygusal, zorunlu (normatif) ve devam bağlılığı olarak tespit etmişlerdir. (Tetik, 2012, s. 278-279).

Bir kurumun iş kalitesi, verimliliği, mali gider çıktısının az olması, müşteri memnuniyeti gibi birçok skala o kurumda çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ile yakından ilişkilidir. Örgütsel bağlılık, iş tatminini ve motivasyonu olumlu yönde etkileyerek kurumun gelirini yükseltir. Uzun yıllar hizmet vermesini ve kar yapmasını sağlayarak ekonomik tabloda yer edinmesine yardımcı olur. Kurum içinde örgütsel bağlılığı arttırmak için ödüllendirme sistemi oluşturularak, başarı ve olumlu ekip çalışması desteklenebilir.

4.1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Davranışsal bağlılık, sosyo-psikolojik değerlendirmeler neticesinde karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin çalışma ortamında edindikleri tecrübeleri ölçüsünde kurum ve örgütsel bağlılık oluşma sürecidir. Bireylerin örgütsel bağlılık kaynaklı davranış sergilemeleri, geçmişe ait davranış ve işlerinden dolayı örgüt içerisinde kalma ve örgüte bağlanma olarak ifade edilir. Bağlı oldukları örgütte kalmaya devam etme isteği, yeni iş edinmeye çalışmama, örgütte kalmak için özveride bulunma gibi bireysel davranışlar olarak sergilenmektedir. (Gül, 2003, s. 76-77).

Davranışsal bağlılık, kişilerin içerisinde kaldıkları örgütte geçirdikleri müddet sebebiyle daha çok alışkanlıklarla ilgilidir. Davranışsal bağlılık sergileyen çalışanlar, örgüt ile bağlantısından çok örgüt içerisinde gösterdikleri iş ve işlemler yani faaliyetlerine bağlanmaktadır. Örnek verecek olursak; uzun süre bebek yoğun bakımında çalışan bir hemşirenin farklı klinik birime geçerek yetişkin hasta bakmak

istememesi, alışkın olduğu vakalardan ve çalışma ortamından ayrılmak istememesini söyleyebiliriz.

4.1.1. Becker'in Yan Bahis Sınıflandırması

Becker, örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışmaları yapan ve davranışsal yaklaşımı da ilk geliştiren kişidir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesinde dört adet yan bahis olduğunu belirtmiştir. Bunlar; toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal rollerdir. (Gündoğan, 2009, s. 56). Örgütsel bağlılığa ekonomik bir temel ile yaklaşan ve maddi kazançları bağlılıkla bütünleştiren Becker'in yaklaşımı, Konu ile ilgili yazında-faydalar teorisi olarak isimlendirilmiş ve bağlılığın "davranışsal" yönü üzerinde durmuştur. Becker'e göre örgütsel bağlılık, çalışanların bazı yan bahislere girerek istikrarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile bağlantı kurmasıdır. Birey örgüt içerisinde harcadığı zaman ve emeğe karşılık olarak ayrılması durumunda kaybedeceği kazanımlarını hesap ederek ayrılmak istemeyecektir. (Gül, 2003, s. 48-49).

Becker'e göre bağlılık, "yan-faydalar" elde eden kişilerin bu faydalara ulaşması için sergiledikleri birbiriyle tutarlı davranışlar bütünüdür. Buna göre bir kişi, sosyal bir çevre veya örgüte katıldığı andan itibaren doğrudan maddi veya dolaylı bazı ekonomik ve sosyal yan-faydalar elde etmeye başlamaktadır. Elde edilen bu kazançların kaybedilmemesi adına kişi artık bunu alışkanlık haline getirir. Bu davranış onu örgüt içerisinde tutar ve bağlılığı sağlar. Kişi örgütten ayrıldığı takdirde bu kazançlarını kaybedeceğini bildiğinde belli bir doğrultuda hareket etme zorunluluğu hissetmesine; diğer bir ifadeyle ya yeni yan faydalar kazanma beklentisi ya da sahip olduğu yan faydaları kaybetme korkusu ile örgüt üyeliğini sürdürmesine neden olabilmektedir. İşte bu yüzden bu tür bir yaklaşım yüzeysel bir örgütsel bağlılık kabul edilmektedir. (Tolay, 2003, s. 126-127).

Sağlık çalışanları çalıştıkları kurum veya kuruluşta edindikleri çevreye, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı bir imaj oluştururlar. Kişilik özellikleri, bireysel iletişimden etkilenen bu imajı korumaları ve örgüte uyum sağlamaları sosyal etkileşime, mesleklerini icra ederken oluşturdukları maddi kazanımlar, kıdem,

kariyer olanaklarını kaybetmek istemedikleri için sergiledikleri tutum ve davranışlar bürokratik düzenlemelere, alıştıkları görevden ayrılmak istememeleri, elde ettikleri olanakları korumaya çalışmaları sosyal etkileşimlere, gerek iş ortamındaki gerekse sosyal ortamdaki çevresine karşı negatif düşüncelerin oluşmasını engellemek için yaptığı davranışlar toplumsal beklentilere örnek verilebilir.

4.1.2. Salancik'in Sınıflandırması

Salancik'in sınıflandırması yaklaşımında bağlılık; bireyin davranışlarına bağlanması ve bu davranışlarını sürdürmeye çalışmasının sonucu olarak örgüte bağlanması olarak ifade edilebilir. Bu yaklaşıma göre birey, daha önce sergilediği davranış ve tutumlarına uygun, istikrarlı davranarak sürekliliğini devam ettirmektedir. Salancik'in örgütsel bağlılık sınıflandırması tutumlar ve bu tutumların davranışları arasındaki uyum ve bağlantıya dayanmaktadır. (Gül, 2003, s. 79-80).

Davranışların gönüllü olarak yapılması örgütsel bağlılığı daha da kuvvetlendirerek örgüt bütünlüğünün korunmasına katkıda bulunur. Salancik, davranış olarak bağlılığın öncelikle çalışanların örgütten ayrılması durumuna etki eden etmenler ile kişiyi örgüte bağlı duruma getiren faktörler arasındaki dengeden kaynaklandığını belirtmektedir. Maddi beklentilerden çok örgüte duyulan sevgi, vefa gibi olumlu duygulardan kaynaklanan psikolojik bir durum olarak ifade etmektedir. Çalışanlar bilinçli olarak davranışlarında süreklilik aramazlar, bilinç dışı olarak hareket edilen bir durumdur. Tutumsal bağlılığın bölüşülen amaç ve değerlerden kaynaklandığını ifade etmektedir. (Avcı ve Küçükusta, 2009, s. 36).

Örgüt ve örgüt içerisinde bulunan birey arasında karşılıklı menfaate dayanan ilişki vardır. Buna karşılık, Salancik'in örgütsel bağlılık sınıflandırmasında davranışa yönelik bağlılığın oluşması için bireyin çıkardan çok kendisini örgütüne karşı aidiyet duygusu ve psikolojik olarak kendisini hazır hissetmesi bağlı hissetmesi ve bu bağlılığın gereği olarak davranışlarıyla ispatlaması gerekir. Salancik'e göre adanmışlık; çalışanın örgüte olan ilgisini güçlendiren duygularına bağlanması sonucunda tutum ve davranışlarını bu yönde sergilemesi durumudur. Salancik'in yaklaşımın da uyum ön plandadır. Tutumlar ile davranışlar arasında uyumlu birey adanmışlığa hazırdır. Bireyin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, strese ve gerilime girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise adanmayı getirecektir. (İnce ve Gül, 2005, s. 45).

4.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutumsal bağlılık örgütsel davranışçılar tarafından kullanılan yaklaşım tarzıdır ve çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini esas almaktadır. Tutumsal bağlılık “bireyin kurumun değer yargıları ve amaçlarıyla özdeşleşme isteği, bu amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmak için örgüt üyeliğini devam ettirme isteği” olarak tanımlanabilir. (Samadov, 2006, s. 71-72). Bir başka ifade ile tutumsal bağlılık kişinin örgütle bir olması, örgüte katılımının yüksekliği örgütün çıkarlarını gözetirken ve örgütten ayrılmama isteğini belli ederken sergilediği tutum olarak ifade edilebilir.

Tutumsal yaklaşımda örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki kalite ve bağın niteliği olarak ele alınmıştır. Buchanan tarafından ilk olarak tutumsal bağlılıktan bahis edilmiş, daha sonra da Porter ve arkadaşları, Mowday ve arkadaşları tarafından da geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılığı davranış olarak kabul eden yazarların üzerinde en çok durdukları yaklaşım türü bağlılığın duygusal tepkilerden kaynaklandığını dile getirmektedirler. (İnce ve Gül, 2005, s. 46). Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt ile arasındaki ilişkiyi değerlendirmesi ve bu değerlendirmenin sonucuna bağlı olarak örgüte ilişkin oluşturduğu bakış açısını ya da duygusal yönelmeyi ifade eder. Tutumsal bağlılık, çalışanın çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve çalışanı örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 40-41).

4.2.1. Kanter’in Sınıflandırması

Kanter örgütsel bağlılığı; devam bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç başlık altında ele almaktadır. Ayrımın sebebini ise örgütün örgüt üyelerinden beklentileri ve talepleri sonucu ortaya çıkmasıyla ifade etmektedir. Devam bağlılığında örgüt üyesine yapılan yatırım, maddi zarar göz önünde bulundurulmaktadır. Kenetlenme bağlılığında sosyal ilişkiler, örgüt üyeleri arasındaki bağ, örgütü benimseme söz konusu iken kontrol bağlılığında ise bağlı olduğu kurum veya kuruluşun misyon, vizyon, değer ve yargıları ön plandadır. (Akyürek- Toygar ve Şener, 2013, s. 58).

Sağlık kurum ve kuruluşlarında belirli aralıklarda, hizmet içi eğitim kapsamında sertifika programları açılmaktadır. Sağlık çalışanlarının aldıkları sertifikaya uygun birimde beş yıl çalışması gerekmektedir. Kurumun çalışanına yaptığı maddi yatırımı gözetmesi devam bağlılığına; vaka ekip çalışmasının uyumlu olduğu, çalıştığı birimdeki diğer örgüt üyeleri ile kişilik yapısı, beklenti, görüş vb. bireysel özelliklerin örtüştüğü sağlık çalışanının birim değişikliğini talep etmemesi kenetlenme bağlılığına; çalıştığı kurumdaki yöneticinin tutum ve davranışları sonucunda örgütte kalmaya devam etmesi kontrol bağlılığına örnek olarak gösterilebilir.

Kanter'in örgütsel bağlılığı sınıflandırırken bireysel faktörler ile sosyal faktörleri baz alarak ayırması göze çarpmaktadır. Örgütün isteklerine göre örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almıştır. Devam bağlılığında çalışan bağlı olduğu örgütten ayrılmamak için elinden gelen gayreti göstererek kişisel veya mesleki yaptığı yatırımları kaybetmemek için özveride bulunur. Kenetlenme bağlılığında gruba karşı duygusal bağlılık oluşur, her bir bireye örgütün parçası olduğu hissettirilir. Kontrol bağlılığının bulunduğu örgütlerde ise, üyeler kendi norm ve değerlerini örgütün norm ve değerleriyle uyum içerisinde görerek örgütün istek ve beklentilerini en hassas şekilde yerine getirir. Bu farklı sonuçlara rağmen, Kanter, üç bağlılık türünün birbiriyle ilişkili olduğunu ve örgütlerin, üyelerinin bağlılıklarını sağlayabilmeleri için bu üç yaklaşımı da bir arada kullanmaları gerektiğini ileri sürer. (Taş, 2012, s. 12).

4.2.2. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni, örgütsel bağlılık yerine 'örgütsel katılım' terimini kullanmış ve çalışanların örgüte katılım oranlarına göre sınıflandırma yaparak; hesapçı katılım, yabancılaştırıcı katılım ve ahlaki katılım şeklinde üç örgütsel katılım türü oluşturmuştur. (Özcan, 2010, s. 10). Etzioni'ye göre örgütsel bağlılığın temel nedeni, örgütün çalışanlar üzerindeki etkisi ve yaptırım gücüdür. Ahlaki Katılım, örgütün amaç ve hedeflerini, özümseyerek örgüt ile özdeşleşmenin gerçekleşmesi, bireysel çıkarlardan soyutlanarak örgüt gelişiminin pozitif yönde olması göz önünde bulundurularak gösterilen tutum ve davranışlar olarak tarif edilir. Örgütün değerlerini, amaçlarını, misyonunu, vizyonunu, resmi ve gayri resmi kurallarını içselleştirmeye otorite ile özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Kişiler, toplum için faydalı olan amaçlarını takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmakta; bireysel,

kurumsal ve toplum açısından olumlu gelişmeler sağlanmaktadır. “Ahlaki bağlılık standartları ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman gerçekleşmektedir.” (Balay, 2010, s. 25).

Hesapçı Katılım; örgüt ile örgüt üyelerinin karşılıklı etkileşim, fayda, çıkar, ilişkilerini temel almaktadır. Örgüt üyeleri bağlı buldukları örgüte sağladıkları maddi ve manevi kazanımlar; itibar, rekabet ortamında başarı elde etme, uluslararası platformlarda taktir görme, yeni buluşlar sayesinde iç ve dış pazarlarda maddi gelirler elde etme vb. faydaları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar. (Çakır B., 2006, s. 76). Örgüt ile çalışan arasındaki ilişkinin temelini karşılıklı menfaat ve çıkar ilişkisi oluşturmakta, ilişkinin devamlılığı ise üyenin örgütten ayrıldığı zaman elde edeceği maddi, kıdem, kariyer, konfor gibi kazanımların kaldığı zaman sahip olacağı getirilerin oranı doğrultusunda değişmektedir. Çalışanların, örgütlerine bağlılıkları örgütün sağladığı ödülün boyutu ile orantılı olarak artmaktadır. Yabancılaştırıcı katılım; Çalışan psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakla beraber örgütten ayrıldığı zaman vereceği kayıplar ile başa çıkamayacağı için örgüte bağlılık duymamasına, olumsuz görüşlere sahip olmasına rağmen üyeliğini devam ettirmektedir. (Demir, 2013, s. 11).

4.2.3. O'Reilly ve Chatman'nın Sınıflandırması

O' Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı psikolojik yönden değerlendirerek uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak üç başlık altında sınıflandırmıştır. Uyum bağlılığında, bağlılık gösterme, ödülün çekiciliği ve cezanın getireceği kayıplar düşünülerek ve örgütün üyesi olmanın getirdiği olumlu değerler, bütünün parçası olduğunu hissetmenin verdiği doyum için değil belli ödüller, faydalar elde etmek için gelişir. Üç bağlılıktan biri olan uyum bağlılığında çalışanlar davranış ve tutumlarını birtakım kazanımları elde etme ve bazı cezalardan kurtulma isteği temelinde gerçekleştirir. (Balay, 2010, s. 46). Örgütsel bağlılığı, bireylerin örgüte psikolojik olarak bağlanarak tutum ve davranışlarını bu yönde sergilemesi şeklinde ele almışlardır.

Uyum Bağlılığı; Bağlılık, örgütlerde paylaşılmış değerler için yapılmaz, belirli mükâfatları elde etmek için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödül ön plandadır ve örgüt üyelerinin hedefi örgütün başarısından ziyade ödülü elde etmek ve ödüle

yönelik olarak çalışma yürütmesidir. Ödülün yanında ceza da örgütsel bağlılık için yapılmaması gerekenleri belirler. Özdeşleşme bağlılığında; bireyin örgütün diğer üyeleriyle ilişkisini devam ettirmek, olumlu ilişkiler kurmak amaçlı yapılan davranış ve tutumlardan meydana gelmektedir. İçselleştirme Bağlılığı; örgütsel ve kişisel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bireylerin, kendi iç dünyalarını örgütteki diğer üyelerin değer sistemlerini, örgütün resmi ve gayri resim kurallarını kişiliklerinde özümseyerek davranış ve tutumlarına yansıtması, duygu ve görüşlerinin örgüte paralel olması, örgütün diğer üyeleri ile aynı çerçeveden bakması ile gerçekleşmektedir. (Bayram, 2005, s. 130).

4.2.4. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık sınıflandırılmasında en çok kabul gören ve kullanılan sınıflandırma modeli Allen ve Meyer'in sınıflandırması olup, Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelemiştir. Normatif bağlılık; çalışanların bağlı oldukları örgütte karşı hissettikleri sorumluluk duygusu ve ahlaki değer yargılarından kaynaklı olarak örgüt içerisinde kalmayı uygun bulmaları ve zorunluluk hissetmeleri olarak tanımlanır. Allen ve Meyer'e göre normatif bağlılık, kişiyi örgüte girmeden önceki hayatında var olan davranışları ile örgüte katıldıktan sonra elde ettiği ve devam ettirdiği yaşantılarından etkilenmekte; örgütün değer, yargı, amaç, hedef, kültür ve kurallarını kendi kişiliği ile bütünleştirerek yeni bir kimlik elde etmesidir. Bu da bireylerin örgütten etkilenerek kendi bünyesinde oluşturduğu örgütsel bağlılık kurallarını ortaya çıkarır. Kişi örgütte kalmaya mecbur olduğunu, örgütsel bağlılığın bir üst boyutu olan sadakat ve inançla örgütte kalmayı sürdürür. (Balay, 2010, s. 47).

Duygusal Bağlılık; Kişilerin örgüte karşı hissettikleri olumlu duygular, örgüt için fedakarlıkta bulunabilmeyi, örgütün parçası olmaktan mutluluk duymayı, duygusal olarak örgütle içselleşmeyi kapsamaktadır. Kişilerin örgütsel objelerle özdeşleşmesi, sarılmasını ve hayatına katmasını ifade etmektedir. Çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığını; örgütle bütünleşmesinin boyutunda sergilediği, davranış ve eylemler yansıtmaktadır. Duygusal bağlılık çalışanların özveride bulunarak örgütün çıkarlarını korumaya çalışması, bireysel beklentilerini ve ihtiyaçlarını arka plana atarak örgüt yararına çalışmasını içermektedir. (Balay, 2010, s. 47).

Devam bağıllığı; bireyin örgütte kalmasının sağladığı faydalardan ayrılmak istemeyerek ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda hareket etmesini, beklentilerinin karşılanması düzeyine bağlı olarak örgütsel bağıllığının artması ya da azalmasını kapsamaktadır. Örgüt üyesi açısından alıştığı standartların değişmesi, ödül ve maliyet unsurlarının olumlu ve olumsuz yönlerinin değerlendirilip, bireysel çıkarımları doğrultusunda bağıllık göstermesini belirtmektedir. (Gürkan, 2006, s. 28). Örgüte bağıllığı oluşturan unsurlar, hizmet verenlerin çalıştıkları kurum kültür, vizyon, misyonunu benimsedikleri oranda hissettikleri bağıllık (duygusal bağıllık), iş görenlerin kurumlarına ve örgütlerine yaptıkları yatırımları sonucunda gelişen bağıllık (devamlı bağıllık), çalışanların örgütte kalmayı bir görev olarak görmeleri (normatif bağıllık) gibi üç grupta ifade edilmektedir. (Bayram, 2005, s. 132).

4.3. Çoklu Bağıllık Yaklaşımları

Örgüt üyeleri çalıştıkları kurum veya kuruluştaki çevresi ile etkileşim içerisinde olup, farklı gruplara karşı örgütsel bağıllık geliştirmektedir. Çalışanlar; iş veren, yöneticiler, çalışma arkadaşları, hizmet verdikleri bireyler, müşteriler veya kurumlara karşı bağıllık geliştirmektedir. Çoklu bağıllık yaklaşımlarında hem davranışsal bağıllık yaklaşımları hem de tutumsal bağıllık yaklaşımları bulunmaktadır. Çoklu bağıllık yaklaşımın içerisinde bulunan unsurların her birinin birey için ifade ettiği değerler farklı olmakla birlikte kişilik yapısı vb. bireysel özelliklerin etkisiyle her birine gösterdikleri tutum farklıdır. (Bakır, 2013, s. 59).

Reichers, tutumsal bağıllığı daha da geliştirmek suretiyle daha farklı ve gelişmiş çoklu bağıllık yaklaşımını meydana getirmiştir. Örgütsel bağıllık sınıflandırmaları yapılırken göz önünde bulundurulacak konuların başında örgütün tüm fikirlerine olduğu gibi kişilerin bağlı oldukları ortaya atılmaktadır. Reichers'e göre, örgüt kişi açısından bağlanmayı sağlayan değişmemiş bir varlığı simgelemektedir. Oysa örgütler diğer gruplarla etkileşim içerisinde, sürekli yenilenebilen, zamanla farklı amaç ve hedefler belirleyen bir olgudur. (Varoğlu, 1993, s. 9). Bu bağlamda çoklu bağıllık yaklaşımı, örgüt içinde bulunan örgüt üyeleri, örgütün amaçları, geleceğe dair planları vb. örgüte yarı bağımlı unsurların etkisinde farklı düzeylerde bağıllık türlerinin ortaya çıkabileceğini ileri sürdüğünden diğer iki bağıllık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır. (Balay, 2010, s. 49).

5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

“Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; hizmet sonucu istenilen gelişme, psikolojik yakınlık, mesleki faktörler, yaş, cinsiyet, medeni durum, tecrübe ve eğitim durumudur.”(Şimşek, 2013, s. 35). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler araştırıldığında; bireysel, kurumsal ve kurum dışı faktörler karşımıza çıkar. Kişilerin beklentileri, mesleki profesyonellik, karakter özellikleri, yeni iş bulma olanakları kişisel ve kurum dışı faktörler, yapılan işin niteliği, yönetim tarzı, kurum kültürü kurum içi yapı ve kurum içi işleyiş sürecine ilişkin faktörler de bağlılık üzerinde etkili olmaktadır. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması kişisel, kurumsal ve kurum dışı faktörler olarak değerlendirilir. Bireyler arkalarında örgütsel desteği ve örgütsel güven duygusunu hissedebildiği ölçüde güçlü bağlılık kurar. (Özdevecioğlu M., 2003, s. 115-116).

5.1. Kişisel Faktörler

Bireylerin karakter özellikleri kısmen genetik faktörler içerisinde değerlendirilir. Ayrıca cinsiyet, yaş, ailesel etmenler, eğitim seviyesi, çalışma süresi, farklı birimlerde edinilmiş tecrübe gibi unsurlar örgütsel gücün göstergesi olmaktadır. Kişisel faktör olarak cinsiyet kavramı ele alındığında duygusal olarak farklı tepkiler veren kadın ve erkek bireyler arasında örgütsel bağlılık düzeylerinde değişiklikler izlenebilmektedir. Sosyolojik çerçeveden kadın ve erkeğe yüklenen görevler cinsiyet faktörüne dayalı işe olan sadakat, bakış açısı ve çalışma yaşamında farklılıklar gözlenmektedir. Son yıllara kadar yapılan araştırmaların bir kısmında kadın çalışanların, diğer bazı araştırmalarda erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ortaya konulmuştur. (Çakır Ö. , 2001, s. 56).

Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler olarak; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve çalışma süresi (kıdem) mesleki donanım unsurları üzerinde yoğunlaşmıştır. Bunların dışında, genetik eğilim, ailesel faktörler, kişilik özellikleri ve sosyo-kültürel faktörler olarak karşımıza çıkar.

5.2. Kurumsal Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında bireyin çalıştığı kurumun da etkisi fazladır. Kişilerin özellikleri, iş ve hizmet sonucu beklentileri, işten ayrılma durumunda yeni iş bulma olanakları, kişisel ve kurum dışı faktörlerin yanı sıra yönetim tipi, işin zorluğu veya kolaylığı, kurum kültürü, kurumun küçüklüğü veya büyüklüğü, çalışma süresinde karşılaşılan zorluklar veya kolaylıklar örgütsel ve kurumsal bağlılığı yüksek seviyede etkiler. Kurumlarla insanlar arası iletişim ve etkileşimi şekillendirmeye çalışan, insanlar tarafından oluşturulmuş kurallar ve kısıtlamalar olarak tanımlanabilir. Kurumlar işi belirli kurallar ve kısıtlamalar gölgesinde oluşa dönüştürmeyi hedefler. (Bağdoğan ve Sarpbalkan, 2017, s. 340). Kurumsal sebeplerde örgütsel bağlılığı etkileyici özelliktedir. Bireylerin bağlı olduğu örgütsel yapıdaki kurumdan elde ettiği mali kazanç ve menfaatler gibi faktörlerde kurumsal faktörler kategorisinde ele alınır. Bireysel olarak ele alınan konular olarak algılansa da işin niteliği, zorluğu gibi faktörleri de bu kategoride sıralanmaktadır. (Gündoğan, 2009, s. 27).

Kurumun büyüklüğü veya küçüklüğü, kurumsal yapısı ve kurum kültürü örgütsel bağlılığın kuvvet göstergeleri arasında sıralanır. Kurumun büyüklüğü iş yoğunluğu ölçüsüne göre çalışan bireyler üzerinde pozitif veya negatif etki gösterebilir. Büyük kurumlarda çalışan kişiler bazen kendini büyük bir ailenin parçası gibi hissederek sıkı örgütsel bağ kurarken bazen de iş yoğunluğu, ücret yetersizliği, fazla çalışma saatleri gibi negatif etkilere maruz kalarak kendilerini değersiz hissedebilirler. Kendilerini değersiz hisseden bireyler çalışma ortamında huzursuzluk çıkartıp, iş verimini ve kalitesini azaltıcı tepkiler göstererek kurumun mali çıktılarının azalmasına, yönetsel sorunlara ve mobing uygulamalarına maruz kalarak örgütsel bağlılığı zamanla azalarak kopacaktır.

Kişilerin hayata bakış açısı ve düşünce tarzı olarak kendi biliş düzeyine yakın bir kurumda çalışması kendini o kuruma aidiyetlik duymasına, kuvvetli örgütsel bağlılık gözlenmesine yardımcı olacaktır. Kurumsal yapısı küçük olan iş alanlarında çalışanların olumlu kurum kültürü sayesinde, örgütsel bağlılığı da daha yüksek olmaktadır. Başka bir açıdan küçük kurumlarda çalışanların mesleki ve kişisel gelişim olanakları az olduğundan örgütsel bağlılık zayıflayabilmektedir. Kurum büyüklüğü ve yapısı dışında diğer faktörler; işin niteliği ve önemi, ücret düzeyi,

yönetim ve liderlik boyutu, kurum içi adalet ve kurum kültürü, takım ve ekip çalışması, denetim ve düzenleme, kurum içi ödüllendirme, bir kuruma ait olma ihtiyacı ve saygınlık hissetme dürtüsü, mesleki rol belirsizliği, kişilik ve roller çatışması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. (Bilgiç, 2017, s. 42-43).

5.3. Kurum Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden alternatif iş imkânları ve mesleki profesyonellik kurum dışı faktörlerin başında gelir. Bireylerin içerisinde buldukları örgütteki bazı imkân yetersizliği veya içerisinde bulunduğu kurumun misyonunu kendisine ters görmesi durumunda örgütsel bağlılık zayıflar ve alternatif iş imkânlarını arama düşüncesi açığa çıkar. Profesyonel hareket eden bireyler duygusal bağlılık hissine göre hareket etmezler. Bunun sonucunda kendilerine uygun iş bulduklarında örgütsel bağlılık göstermeden kurumlarından ayrılabilirler. En önemli kurum dışı faktör farklı bir iş bulma durumudur. Kurumun ağır yükü, ülkelerin sosyo-ekonomik ve kültürel durumu iş imkanı seçeneklerini etkilemektedir. (İnce ve Gül, 2005, s. 55).

Bireylerin içinde yaşadığı ülke ya da toplumda iş alternatiflerinin çok olmayışı kişiyi kurumsal ve örgütsel bağlılığa zorunlu kılar. Ekonomik seviyesi yüksek toplumlarda iş seçenekleri çok olduğundan kişilerin kurumsal bağlılıkları düşük düzeydedir. Bu ortamdaki bireyler çok kolay şekilde kurum ile bağlarını kesebilirler. Bunu önleyebilmek için işverenler, kurum kültür ve saygınlığını yaygınlaştırarak olumsuzlukları ortadan kaldırmalıdır. Mesleki profesyonellik kurum dışı faktörler arasında yer alır. İşine karşı ekonomik bağlılık duymadan, işinin gerekleri hakkında bağımsız düşünüp karar verebilen, kendi çıkar ve menfaatlerine uygun işini tam icra eden bireyler profesyonel olarak adlandırılmaktadırlar. (Seyhan, 2014, s. 59-60).

6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Örgütsel bağlılığın derecesini belirlemede en önemli unsur olumlu veya olumsuz sonuçlarıdır. Örgütten ayrılma, işe devamsızlık, mesleğini icra ederken sorumluluklarını yerine getirmeme, kurum kültürüne uygun olmayan davranışlar

sergileme negatif değerlendirilir. Yüksek performans ile hizmet verimliliği ve kalitesinin yüksek olması, örgüt çıkarlarını gözeterek kişisel fedakarlıklarda bulunma, mesleğini profesyonel yetkinlikte icra etme, ekip ve takım çalışmalarını destekleme gibi eylemler pozitif değerlendirilir. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek, ılımlı ve düşük seviyede sonuçlar oluşturur; yüksek oranda bağlılık sonuçları kurum başarısı açısından pozitifdir. Çalışanların işe devamsızlığı geç kalması sadakatsizliği yok denecek kadar azdır. (Seyhan, 2014, s. 62-65).

Kurumlarda örgütsel bağlılığın kuvvetli olması, güçlü bir ekip ve liderlik vasfına sahip bir yönetici tarafından idare edilmesine de bağlıdır. Örgütsel bağlılığı inceltten etmenler arasında düşük ücretlendirme ve kötü idare tipi ile de karşılaşılmaktadır. Örgütsel bağlılık seviyesi azaldığı zamanlarda her an kurumdan ayrılma düşüncesi artacak alternatif iş olanakları araştırılacak, kurum kültürü kötü algılanacak, işe devamsızlık veya geç kalma gözlenerek zamanla işten ayrılma söz konusu olacaktır. (Balay, 2010, s. 51).

6.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans

Performans ve örgütsel bağlılık birbirine bağlantılı konulardır. Kurum içinde çalışanların moral ve motivasyon düzeyleri, iş kalitesi ve verimlilik oranı, kurum harcamalarının azlığı, iş tatmini durumları örgütsel bağlılık ile doğru orantılıdır. Bir kurumda çalışanlar iş sonuçları konusunda umduklarını erişebilirlerse motivasyon ve örgütsel bağlılık canlanacaktır. Yöneticiler çalışanların yüksek performans sergileyerek kuruma pozitif yönde katkı sağlamalarını istemelerinden dolayı örgütsel bağlılığa önem vermelidirler. (Özdevecioğlu, 2003, s. 115). Bazı araştırmacılar örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmış, genel olarak performans ile bağlılığın paralel olarak arttığını belirtmişlerdir. Örgütsel bağlılık konusunda en yaygın olarak kullanılan yaklaşımı belirten Allen ve Meyer; iş performansı ile duygusal ve normatif bağlılığın doğru orantılı şekilde artma yada azalma gösterdiğini, devam bağlılığı ile iş performansının ters yönde birbirlerinden etkilendiğini, iş performansının duygusal bağlılığı yüksek olan bireylerde en üst seviyede ve en güçlü olduğunu belirtmiştir. (Özutku, 2008, s. 85).

6.2. Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık

İşe devamsızlık, çalışanın planlanmış bir iş için kurumda hazır halde bulunmamasıdır. Başka bir deyişle, çalışanın kurumda olması gereken mesai saatinde fiziksel olarak olmamasıdır. Örgütsel bağlılık konusunda çalışan devamsızlığı üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Mesai saatlerine bağlılığın devamsızlıkla ilişkisi hususunda yapılan araştırmalarda, birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Bu genel tanım, bazı durumlarda yetersiz kalmaktadır. Devamsızlık mazeretli ve mazeretsiz işe devam açısından ele alınmalıdır. Mazeretli işe devamsızlık konusunda çalışanın iş yerinde bulunmaması zorunluluktan kaynakladığından devamsızlık kategorisinde değerlendirmemek gerekir. Bireylerin zorunlu olduğu bazı durumlar işe devam prosedürünü aksatabilir. Bu durum kayırt altına alınarak mazeret bildirme ve resmileştirme evrakları ile düzenlenmelidir. (Şahin, 2011, s. 25-26). Devamsızlığın, tecrübesi az, yaşı küçük, kadın, evli, eğitim seviyesi düşük çalışanlarda daha yüksek çıktığı düşünülmektedir. Devamsızlık eylemine örgütsel bağlılık düzeyi düşük bireylerde daha çok rastlanmaktadır. Bireylerin kendi özel durumlarından kaynaklanan bazı sebepler de devamsızlığı etkilemektedir.

6.3. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma

Örgütsel bağlılık ile işe geç gelme arasında ters orantılı bir bağ söz konusudur. Örgütsel bağlılık ne kadar fazla ise işe geç kalma o kadar düşük izlenirken, örgütsel bağlılık düzeyi az olan çalışanların işe geç kalma durumu o kadar fazladır. Angleve Perry'nin ortaya attıkları kuramların aksine işe geç kalma davranışı sergileyenlerin kişilik yapıları ve biliş olgularının zayıf olduğu ve çalışanın kontrolü dışında çok fazla faktörden etkilendiğini ifade etmektedir. (Gündoğan, 2009, s. 62).

Örgütsel bağlılıkla iş geçme başlığını bazı yazarlar ayrı olarak ele almamışlardır. İş geç gelmeyi, devamsızlık veya işten ayrılma düşüncesi içerisinde araştırılmaktadır. Özellikle kamu sektöründe çalışanlar değerlendirildiğinde, bu konun işten ayrılma veya devamsızlık dışında bağımsız bir konu olduğu, 657 Devlet memurları kanunun çalışana verdikleri haklar ile işten atılma veya işine son verme durumları zor olduğundan bu davranışları kendilerine hak olarak görüp sergiledikleri varsayılabilir.

7. İŞ TATMİNİ KAVRAMI ve TANIMI

İş tatmini kavramı, sanayi devriminden sonra hızla üretime geçilen endüstri alanında örgütsel psikoloji ve eğitim alanlarında araştırma konusu olmuştur. İş tatmini, bireyin işinden haz alarak mesleğini icra ederken mutlu olmasının sağladığı bir duygu olarak tanımlanabilir. Mesleğini icra ederken iş doyumuna ulaşamayan kişi mutsuz olur ve çalışma ortamında huzursuzluk yaşar. İş tatminine ulaşamayan kişiler yaşadıkları olumsuzluklardan dolayı psikolojik, fiziksel ve sosyal yönlerden uyumsuz bir birey haline dönüşebilir. Bireyde işe karşı duyarsızlık, işten uzaklaşma, işi terk etme isteği, sürekli kurumdan şikâyet etme, mesleki gelecek kaygısı ve umutsuzluk düşünceleri gibi tatminsizlik belirtileri görülebilir. (Toplu, 1998, s. 32). İş doyumunu olarak da nitelendirdiğimiz iş tatmini kişinin davranışlarını etkileyen bir olgu ve bir bireyin işine karşı tutumu olarak tanımlanmaktadır. (Erdoğan ve Erdem, 2017, s. 298).

İş tatmini çalışanların mesleklerini icra ederken duydukları mutluluk ve mesleğe olan bağlılığı arttırıcı bir duygudur. Kişinin yaptığı işin ilkeleri ile istekleri birbirini ile uyum sağladığında çalışan hizmet vermek konusunda daha istekli olacak ve iş konusunda yüksek bir doyum yakalayacaktır. İş tatmini, kurumdan, ekip arkadaşlarından veya kendisinden kaynaklı oluşabilecek sorunlara karşı yatıştırıcı ve telkin edici bir duygu oluşturarak kuruma olan bağlılığın devamını sağlar. (Öcal, 2008, s. 39). Kişinin icra ettiği mesleği veya işi ile ilgili her türlü işlemde hoşnut olma durumunu ifade eder. Bu durum, kişinin bireysel özellikleri ile işinin özellikleri arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. İş tatmini cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, hayattan beklentileri, kişilerin iş ortamı dışındaki yaşantıları ve edinimleri mesleki ilgi, bilgi ve ihtiyaçları gibi değişkenleri kapsamaktadır. Ayrıca iş tatmini yapılan işin özellikleri, içeriği, ilkeleri, gerektirdiği etkinlikler, karşılığında verilen ücret, yönetim politikası, fiziksel koşulları, insan ilişkileri ve kurum kültürü gibi örgütsel ve çevresel unsurları içerisinde barındırır. (Özdemir, 2006, s. 70).

7.1. İş Tatmininin Önemi

İş tatmini hizmet karşılığı maddi kazanımların yeterli olup olmadığı yâda mesleğe dayalı beklentilerin hangilerini karşıladığının belirlenmesidir. İş tatmini,

çeşitli mesleki ve yaşam unsurlarının birbirleriyle ilişkilerini temsil eder. Hizmet karşılığı ücret, işin meslek ilkelerine uygunluğu, mesleki ilerleme, kariyer ve terfi olanakları, çalışma arkadaşları, ekip veya takım çalışması gibi öğeleri örnek verebiliriz. İş tatmini mesleğini icra etme olgusuna veya icra edilen işe karşı duygusal bir yanıttır. Ölçülmesi ve değerlendirilmesi zor bir kavramdır. İfade edilerek tanımlandırılır.

Bir örgütte iş performansının yüksek oluşu iş tatmininin yeterli olduğu kanısını doğururken, iş tatminsizliği de hizmet verimliliği ve kalitesinin düşmesine sebep olmaktadır. İş tatminsizliği iş yavaşlatma, grev yapma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların oluşmasına sebebiyet verir. (Özdemir, 2006, s. 72). 1930 yılında yapılan Hawthorne çalışanların işle ilgili tutumlarının önemi araştırmalarıyla anlaşılmaya başlanmıştır. Kurum ve kuruluşlarda iş tatminine yönelik alaka çeşitli nedenlere dayanmaktadır. Ülkeler gelişme gösterdikçe bireylerin ekonomik anlamda ihtiyaçları hızla değişmiş, artmış ve seri üretime dâhil olan teknolojik mallar ihtiyaçları da değiştirmiştir. Eğitim seviyesi yükseldikçe beklentiler artmış ve hızla değişim sürecine girilmiştir.

Toplumsal gelişme ile örgütsel gelişme doğru orantılı gözlenmiştir. İşletmelerde mevcut işleyiş ve iş şekli de değişime uğramıştır. Başlangıçta iş performansını artırma isteği ile başlayan bu ilgi yakın zamanlarda sosyal sorumluluk ve hizmet kalitesi şekline dönüşmüştür. İş tatmini öneminin vurgulanmasında işçi sendikalarının payı büyüktür. ABD'de 1930 yılından sonra sendikacılığın hızla yayılması, güçlü sendikalar kurulması, söz hakkı elde etmeleri ve 1937'de Wagnerr işçi-işveren ilişkileri yasasının çıkarılması ile toplu pazarlığın hukuki bir boyut kazanması iş tatminine ilgiyi arttırmıştır. (Çalışkan, 2005, s. 10).

7.2. Birey Açısından İş Tatmininin Önemi

İş tatmini sonuçları bireysel ve örgütsel açıdan önem arz etmektedir. Bireylerin önceden kendi duygu alanlarında değerlendirdikleri iş tatmini bir zaman sonra iş ortamı, aile ve sosyal çevreye yansımaya başlamıştır. İş tatmini incelemesinde sistemin ayrıntılı bir şekilde taranması gerekir. İncelemeler sonucunda daha çok motivasyon teorilerinin olduğu görülmektedir. Herzberg'in Çift Faktör Teorisinin yanında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi yer almaktadır. Ayrıca

Adams'ın Eşitlik Kuramı olarak adlandırılan görüşlerinin hala önemini koruduğu ve iş tatmini incelemelerinde kullanıldığı görülmektedir.

Kişisel özelliklerin de iş tatmini üzerinde etkili olduğu bilinen bir gerçektir. Bireylerin doğdukları süre, yer ve içinde yaşadıkları toplumların sosyokültürel yapısına bağlı olarak sahip oldukları göreceli ve sabit olan cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durum, vb. olarak tanımlanabilecek olan demografik özellikler de kişisel faktörler arasında sayılabilir. (Özdemir, 2006, s. 72). İş tatminine yönelik özellikle Avrupa kaynaklı pek çok inceleme ve araştırma yapılmıştır. Araştırmalarda iş tatminini etkileyen etmenler belirlenmeye çalışılmıştır. Türkiye'de iş tatminine yönelik araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir

7.3. Örgüt Açısından İş Tatmininin Önemi

İş tatminini sağlayabilmek çalışanların hizmet kalitesinde önemli bir etkiye sahiptir. Suh ve Yoon iş tatmini yüksek olan kurumsal örgüt içerisinde yer alan üyelerin gösterdikleri performansın çok yüksek olacağı ve dolayısıyla daha çok çalışarak daha iyi hizmet sunduklarını ve örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle örgütler, çalışanların iş tatminlerini artırmak için çeşitli yönetim teknikleri kullanmaktadır. İş tatminini artırmaya yönelik çalışmaların sonucunda, yüksek seviyede iş tatmine ulaşmış çalışanların performans ve hizmet kalitesinde olumlu gelişmeler, personel devir hızında ise azalma sağlanmıştır. (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 58-59). İş tatmini iş gören performansını, hizmet kalitesi ve verimliliğini, çalışan devir hızını, örgütün büyüme hızını, kurumsal itibarı, ve sonuç olarak da örgütün başarısını ve varlığını uzun yıllar devam ettirmesini etkileyen önemli öğelerden birisidir. (Örücü, 2005, s. 145-146).

7.4. Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini ve Önemi

Sağlık hizmeti sunumunu gerçekleştiren sağlık sağlayıcıları diğer hizmet sektörleri çalışanlarından bazı farklılıklar göstermektedir. Sağlık ve hastalık kavramları direk insan hayatını ilgilendiren konular olması sebebi ile çıktısı ölçülemeyen değerler bütünüdür. Bu sebeplerden dolayı sağlık çalışanlarının hizmet kalitesi başta olmak üzere kurum verimliliği ve sağlık profesyonellerinin iş tatmini, motivasyon konuları çok önemlidir.

Sağlık çalışanları hastane ortamında sağlık politikalarının performans dayatması sebebi ile az zamanda çok hasta bakma, kaliteli hizmet sunma ve hasta memnuniyeti hususuna özen gösterme gibi çok yönlü bir hizmet verme sorumluluğu altına itilmektedir. Sağlık kurumlarında personel sıkıntısı örgütsel bağlılığı baltalamakta ve motivasyonu düşürmektedir. Sağlıkta dönüşüm programı ile hasta memnuniyeti arttırılmış ancak sağlık çalışanının da iş tatminsizliği ve tükenmişliği arttırmıştır. Sağlık politikalarındaki adaletsizliğin en başında iş tatmininde önemli bir yer kaplayan maddi kazancın maaş dağıtımında üç kalemde aktarılması ve sağlık çalışanlarını motive etmek için çıkarılan ancak bir türlü adil dağıtılmayan döner sermaye ödemeleri sayılabilir. (Aba, 2009, s. 85-86). İş tatmini düşük olan sağlık çalışanları hastalara yeterli oranda kaliteli hizmet sağlayamamakta, vicdani sorumluluk duygusu ile yetersiz iş tatmini seviyesini yükseltmeye çalışmakta veya büyük fedakârlıkla sergiledikleri mesleklerinde hata ve kusura mahal vermeden aile ve dostlarını ihmal etmektedirler. (Altay- Çavuşoğlu, ve Güneştaş, 2015, s. 12).

Ülkemizde yapılan araştırmalarda çıkan sonuca göre sağlık çalışanlarının iş tatmini seviyelerinin yetersiz olduğu ve buna yönelik önemlerin alınması gerektiği kanısına ulaşılmıştır. Türkiye’de sağlık sağlayıcılarının hizmet sunma koşulları incelendiğinde iş gücünün verimli ve etkin bir biçimde kullanılması doğrultusunda gerekli sağlık hizmeti ihtiyaçlarını karşılayacak doğru ve etkili bir düzenlenmenin mevcut olmadığı görülmektedir. Sağlık çalışanları açısından iş tatminsizliği, yoğun olarak yaşadıkları problemlerden biridir. Sağlık sağlayıcılarının iş tatminsizliği tamamen zor çalışma koşulları ve şartlarından kaynaklıdır.

Mesleki bağlılık vicdani boyut kazanarak hasta memnuniyetine dönüşmektedir. Sağlık-Sen sendikasının 2012 yılında sağlık çalışanlarının tükenmişlik seviyeleri üzerine yaptığı çalışma sonucunda tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puan ortalamaları incelenerek, katılımcıların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından orta, kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. (Leblebici ve Mutlu, 2014, s. 50).

8. İŞ TATMİNİ KURAMLARI

İş tatminine yönelik olarak oluşturulan kuramların motivasyon kuramları ile farklılık göstermediği görülmektedir. İş tatmini bir tutum ve biliş yeterliliği olarak, motivasyon kavramından farklı olmasına karşın, ilk iş tatminine yönelik çalışmalar motivasyon kuramları ışığında incelenmiştir. Sanayi devriminden sonra iş tatmini ve motivasyon önem ve değer kazanmaya başlamıştır. Sendikaların kurulması ve insanın makine dışında bir varlık olarak tepkisel davrandığı bilimsel olarak ele alınmış, hizmet verimliliği ve artırılması araştırmalarında iş tatminin önemli rolü ortaya çıkmıştır. Motivasyon kuramı, örgütsel boyutta değerlendirildiğinde iş tatmini, iş verimi ve kalitesinin işletmelerdeki insan kaynakları uygulamalarından ne şekilde etkilendiklerini de açıklamaya yaramaktadır. (Tor, 2011, s. 55-56).

8.1. Kapsam Teorileri

Kapsam (içerik) teorisi bireyin iç dünyasında yer alan ve onu yönlendiren, davranışlarının sebebi olarak görülen faktörlerin bütünüdür. Bireyin içinde bulunduğu ruh halini çözümlayebilen yöneticiler çalışanın daha verimli işlerde kullanma olanağına sahip olur. Kapsam teorisine göre kurum yöneticileri, çalışanları dinleme ve anlama yollarını deneyerek, belirli şekillerde davranmaya zorlayan içsel faktörleri kavrayabilirse, bu faktörlere hitap etmek ve onları kontrol altında tutmak suretiyle personeli daha iyi yönetebilir ve onları örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirerek verimliliğin etkin sağlanmasını stabilize edebilir.

Kapsam kuramlarının amacı insanın içinde yer alan dürtüler ile ortaya çıkan ihtiyaçlarının tatminini sağlamaktır. Bu kuram motivasyon ile benzerlik göstermektedir. İnsanda zaten var olan ve saklı bulunan güdüsünü uyandırma yolunu deneyerek, motivasyonu harekete dönüştürüp, süreci oluşturan değişkenlerin birbirini etkilemelerini ve birbirleriyle olan ilişkilerini açıklamaya yardımcı olur. Bu kuramlar, motivasyonun bir süreç halinde olduğunu açıklar. Bu nedenle teoriler dinamik modellerdir. (Eroğlu, 2006, s. 434).

8.2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramının kurucusu; Maslow'a göre, insanın temel gereksinimleri hiyerarşik bir sıralama göstererek bireyin ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların sıralanması olmak üzere iki grubuna ayrılır. İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre, bir insanın ihtiyaçları önem ve şiddet derecesine göre aşağıda belirtilen beş aşamaya ayrılmaktadır. (Toplu, 1998, s. 39).

Fizyolojik Gereksinimler: Bireyin yaşamını idame ettirmesi için karşılanması gereken gereksinimleri kapsar. Beslenme, su içme, uyuma vb. ihtiyaçlardan oluşur. Bu gereksinimler ilk basamakta olup en önemli ihtiyaçları kapsar.

Güvenlik Gereksinimi: Kendini koruma, bedenen ve ruhen zarara girmemeyi kapsar. Can güvenliği, zararlı alışkanlıklardan uzak durma, meslek edinme vb. ihtiyaçları kapsar. Bu ihtiyaçlar ikinci basamakta yer almaktadır.

Ait Olma ve Sevgi Gereksinimi: Sosyal bir varlık olan bireylerin çevresi ile etkileşime girerek arkadaşlık ilişkileri oluşturması, ailesine olan bağlılığı, eş edinme gibi gereksinimlerden oluşmaktadır.

Saygı Görme Gereksinimi: Birey bebeklik döneminden sonra bilişsel gelişim göstererek, kendi duygu, düşünce ve öz benliği doğrultusunda çevresinden saygı görmek ister.

Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi: Kişinin fizyolojik, psikolojik ve sosyal yönden kendinin farkında olarak yeteneklerini kullanmasını ve yaratıcılık faaliyetlerini kapsar. (Balçık, 2002, s. 142).

8.3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Frederick A. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi aynı zamanda Motivasyon-Hijyen Teorisi olarak karşımıza çıkar. Herzberg motivasyonu belirleyici iki faktör olduğunu iddia etmektedir. (Yüksel Ö., 2000, s. 286). Herzberg'e göre, kurumda örgüt üyesini etkileyen iki tür unsur bulunmaktadır. Birinci tür etmen grubu iş doyumuna ve tatminine yol açarken, ikinci grup iş doyumsuzluğuna neden

olmaktadır. (Üçüncü, 2016, s. 59). İlk kez Pittsburg şehrinde muhasebeci ve mühendislerden oluşan iki yüz kişilik topluluğa yönelik hazırlanan araştırmada motivasyon –hijyen teorisi kullanılmaya başlanmıştır. Araştırmada herkesin rahat anlayacağı basit bir soru kullanılmıştır. Birey iş ortamında iken hangi zaman diliminde kendini çok iyi veya çok kötü hissettiği sorusu sorulmuş ve verilen cevaplara göre teori geliştirilmiştir. (Koçel, 2003, s. 759). Herzberg araştırma sonucunda çalışanları etkileyen ortamı iki ana gruba ayırmış, bunlardan birincisini tatmin edici faktörler “motivasyon” olarak adlandırmış ve diğer grubu ise “tatmin sağlamayan faktörler” biçiminde tanımlamıştır. (Efil, 2006, s. 347).

8.4. Vroom’un Ümit Teorisi

Süreç kuramlarından ilki Victor Vroom’un ümit kuramıdır. Bu modele göre, görev başarısı ve iş için ödüllendirme suretiyle ortaya çıkan davranışların tümüdür. İnsan davranışlarını, kişinin seçim ve amaçlarıyla, bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaya çalışır. Ümit teorisine göre kurum çalışanları örgüt içinde umduklarını buldukları takdirde tatmin olurlar. Umduklarını bulamayanların iş tatminine ulaşmaları imkânsızdır. Bunu sağlamaya yönelik olarak da ödüllendirme sistemi geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Ödül alan birey tatmin olur ve görevlerini eksiksiz yapar. Herhangi bir kurum çalışanları sadece işlerinden umduklarını buldukları takdirde tatmin olurlar. Örgüt üyeleri beklentileri karşısında hak ettiklerini elde edemezlerse benzer fiili tekrarlamayacaktır. Motivasyon ve başarı oranı düşüşe geçecektir. (Eren E., 2000, s. 396).

8.5. Adams’ın Eşitlik Teorisi

Eşitlik teorisinin ana fikri bireyin kendi örgütü içinde yer aldığı pozisyonda, aynı şartlarda farklı bir kişinin örgüt içerisindeki durumunun eşit olup olmadığının karşılaştırması modelidir. Eğer aynı iş ve pozisyonda, eşit ücret ve eşit şartlarda çalışıyor ise birey bundan dolayı iş tatmini duyar ve motivasyonu artar. Eğer eşit şartlar sağlanmamış ise iş tatminsizliği yaşar motivasyon, iş verimliliği ve iş kalitesi önemli oranda azalır. (Efil, 2006, s. 347). İnsanların yaptıkları iş ve verimlilik performansına göre aldıkları ödüllerde eşit davranıldığını görmek istemeleri ve bu eşitlik ile motive oldukları varsayımına dayanır. (Kılıç, 2016, s. 198).

Çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyen unsurlar yöneticiler tarafından ortadan kalksa bile tam bir iş doyumunu sağlamak mümkün olmaz. Bu nedenle Herzberg hijyen faktörleri adı altında alt başlıklarla iş tatminini değerlendirmiştir. Herzberg'in bu kuramında bireylerin tatmin olmasına etki eden faktörleri herkes için aynı ölçüde geçerli olduğunu düşünerek oluşturması bazı araştırmacılar tarafından eleştiri konusu olmuştur. (Başar, 2011, s. 81). Bireyler dağıtımsal adalette eğer kendine düşen payı almaz ise tatminsizlik oluşur ve aynı tempoda çalışmayı sürdürmezler zamanla temposu iş tatminsizliğine neden olur. Dolaylı olarak maliyet artar, kalite düşer, kurum itibar kaybedebilir.

8.6. Başarma Teorisi

David McClelland tarafından oluşturulmuş bu teori aslında bireylerin iş tatminini, güdülenmesini etkileyen faktörleri belirlemek, ihtiyaçlarını öğrenmeyi hedefleyerek kurulan bir kuramdır. Bireylerin mesleklerini icra ederken mükemmeliyetçi davranışlar göstermesinin sebebi başarıya ihtiyacı olmasıdır. Başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler liderlik özelliği gösterip, belirlediği hedefler doğrultusunda azmederek çalışıp, yeteneklerini en üst seviyede kullanmaya çalışırlar. (Yeşil, 2016, s. 171).

Mc Clelland bireyleri üç biçimde sınıflamıştır:

- “İlişki kurma ihtiyacı olanlar”
- “Güç kazanmaya ihtiyaç duyanlar”
- “Başarma ihtiyacıyla doğanlar”

Bağlanma güdüsü yüksek olan bireylerin arkadaş edinme, aileye aidiyet duygusu, birlikte hareket etme, ekip çalışması ruhu daha yüksektir. Bağlanma güdüsü düşük olanların sosyalleşmesi daha zayıftır. Güç kazanma güdüsü yüksek olan bireyler kaynakları elinde tutma, otorite kurma eğilimindedirler. Başarma ihtiyacı duyanlar ise; bireysel gelişim, sorunlara kolay çözüm bulma, birçok alanda görüşe sahip olma ve sürekli kendini geliştirme gibi özellikleri taşımakla birlikte bağlı oldukları örgütün başarısına da katkıda bulunur. (Eren E. , 2000, s. 501).

Güç kazanmak isteyen bireye otorite ve güç kaynaklarını açmak ve genişletmek suretiyle başka şahısları kendi etki alanına ve otoritesini kabul ettirmeye çalışacaktır. Bunun dışında eğer bir kişi başarı göstermek isterse, herkesi geçmek için her türlü gayreti göstererek bilgi toplamaya, amacını gerçekleştirmek için her türlü yeteneğini kullanmaya başlayacaktır. Hemşirelik mesleğinde kariyer yapmak, mesleki girişimleri yakından takip etmek ve birleşme açısından gerekli olan sertifika programları daha yaygın yapılmalıdır. Sertifika programlarının maliyetinin yüksek olmasından dolayı hemşirelik mesleğinde talep olmasına rağmen maddi zorluklar nedeniyle hizmet içi eğitime katılım yeterli boyutta olmamaktadır. Maliyeti düşürmek veya ücret talep etmemek katılım ve başarı oranını arttıracaktır.

8.7. İş Tatmini Kuramlarının Karşılaştırılması

Maslow'a göre; fiziksel, sosyal ve bireysel ihtiyaçların belirli basamaklar doğrultusunda karşılanması iş tatminini geliştirmekte ve performansın artmasını sağlayacak motivasyonu oluşturmaktadır. İhtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımına göre, öncelikle kişinin fiziksel ve güvenlik ihtiyaçları gibi birinci basamak gereksinimlerinin karşılanması gerekmektedir. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi de motivasyon sürecinin gelişimini belirtmekte olup içsel ve dışsal faktörler olarak iki kategoride değerlendirme yapmıştır. İçsel faktörler yapılan iş karşılığında elde edilen olumlu duygular, takdir edilme, başarı elde etme gibi işle ilgili bireysel olgulardan oluşurken, dışsal faktörler çalışma arkadaşları, iş ortamı, ücret, yöneticiler, kurum kültürü gibi iş dışında çevreden kaynaklı olgulardan oluşmaktadır. Ancak, dışsal faktörlerin eksikliği veya olmaması motivasyonun oluşumuna engel olmaktadır. (Yüksel İ. , 2005, s. 294-295). Adam'ın eşitlik kuramı ise güdülenme ile gelişen bir kuram olup, iş görenin çalıştığı ortamda politikalar ve kurum yöneticileri tarafından mesleki yada kişisel kayırmaya mağruz kalmasının iş tatmini düzeyini belirlemede etkili olduğunu belirtmiştir.

David Mc. Celland başarıma ihtiyacı kuramında; iş tatmininin kariyer yaparak mesleki anlamda doyuma ulaşması, sosyalleşerek çevre edinmesi ve güç, hakimiyet, kendi kurallarını uygulatabilmesi faktörlerini ele almıştır. Vroom'un Beklenti teorisi ise çalışanın verdiği emek, yaptığı iş, harcadığı zaman gibi kavramlarının karşılığında aldığı ödülü yeterli bularak hoşnutluk duyması iş tatmini olarak

tanımlanabilir. Bu teorilere göre, motivasyon, kişinin ödülü arzulama derecesi ve bekleşiine bağıdır. (Tor, 2011, s. 55-58). Beklenti teorisin de yapılan işten hoşnut olma, mesleğinin gereklerini severek yerine getirme, görevi sonunda maddi veya manevi yönden ödüllendirileceğini bilme ve bu ödülü elde etmeye duyulan istek motivasyonun ve iş tatmininin derecesinde etkili olduğunu belirtmiştir. (Koçel, 2014,s. 744). Motivasyon çalışanların içsel ve bilişsel yapısı kadar yöneticilerin çalışanlarını destekleme, ödüllendirme, çalışma verimliliği ve kalitesini takdir etme unsurlarına da bağı bir kavram olarak değerlendirilebilir.

9. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çalışanın iş tatminini etkileyen etmenler; çalışandan ve çalıştığı kurum veya kuruluştan yada iş verenden kaynaklı olarak iki başlık altında ele alınabilir. Bireylerin kişilik özellikleri, yaptıkları işten beklentileri, mesleklerine bağlılıkları, çalışma arkadaşlarıyla uyumu ve iletişimi vb. özellikler bireysel faktörleri oluştururken; örgüt büyüklüğü, çalışma şartları, iş verenin tutumu, iş yükü, sosyal imkanlar, çalışma saatleri, maddi kazanç, kariyer olanakları, terfi etme ve eğitimlerde adaletli dağılım, sağlık güvencesi ve iş güvencesi şeklinde söylenebilir. (Keser, 2006, s. 106-107). İş tatminini yaş, cinsiyet, fiziksel çalışma koşulları, ücret, mesleki ilerleme, terfi, araştırma çalışmalarının desteklenmesi, ödüllendirme, mesleki yeterliliğe sahip olduğun görevi yapma ve iş ortamındaki ekip çalışmasına bağı huzur ortamı etkilemektedir.

9.1. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı

Büyük örgütlerde küçük örgütlere göre çalışan sayısının fazlalığı, iş dağılımının daha ayrıntılı ve fazla olması, yöneticinin kurum veya kuruluşa olan hakimiyeti, örgüt üyeleri arasındaki iletişim sorunları, iş yükü fazlalığı ve işlerini aksatan örgüt üyelerinin tespit edilmesi vb. birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır. (Keçecioglu, 2008, s. 191). Çalışılan kurum ve kurumun bağı olduğu birlik ne kadar büyük olursa kurum kültürü ve örgütsel bağlılık o kadar küçülecektir. Kurum içerisindeki bireylerin çok fazla kişi ile etkileşimde bulunması, örgüte uyum sağlamanın uzun zaman alması ve bireylerin birbirleri üzerinde egosal tatmin olasılığını arttırarak sorun, endişe, iş ortamında huzursuzluk gibi negatif durumların oluşmasına sebebiyet verebilir.

9.2. Çalışma Saatleri ve Sosyal İmkânlar

Çalışma saatleri esnek olan özellikle vardiya usulü çalışan bireylerin iş tatmin oranları farklılık göstermektedir. Nöbet usulü çalışmak bireylerin istekleri doğrultusunda olumlu yada olumsuz olarak değerlendirilebilir. Örneğin; bekar olan hemşirelerin gündüzleri sosyal faaliyetleri değerlendirmek istemesi yada eğitime devam eden öğrenci hemşireler için nöbet usulü çalışmak yarar sağlarken, evli olan hemşirelerin aile bütünlüğünü koruma ve ailesiyle zaman geçirmesi açısından olumsuz olmaktadır. İş tatminini etkileyen bir diğer faktör de çalışma ortamındaki sosyal faaliyetlerin varlığıdır. Sosyal imkanların yüksek olduğu çalışma ortamında iş gören olumlu yönde etkilenerek, görevini yerine getirirken verimliliğinde, kurumuna bağlılığı ve iş doyumunda artış beklenmektedir. Sosyalleşme olanakları ve motive edici faaliyetleri sınırlı olan, çalışma saatlerinin, iş yoğunluğunun fazla olduğu kurumlarda çalışanlarda; düşük performans, örgütle özdeşleşmenin yetersizliği, çalışma arkadaşlarına bağlılığın azlığı, iletişim problemleri vb. sonuçlar ortaya çıkarak iş tatmini olumsuz etkilemektedir.(Tor, 2011, s. 49).

Sağlık çalışanları genellikle vardiya usulü liste planına göre çalışmaktadır. Kurum yöneticileri çalışanların nöbet ve mesai saatlerini ailesel durum, sosyal aktiviteler, hastalık, tatil planı, özel nedenlere bağlı isteklere göre ayarlanmasına olanak sağlayarak kuruma olan duygusal bağlılık seviyesini güçlendirebilirler. Fazla mesai, uyku düzenindeki bozukluk, resmi tatil günlerinin olmaması gibi mesleklerinin yıpratıcı yanları bulunan sağlık çalışanlarının kurum içinde kısa süreli sosyal aktivite imkanları yararlı olabilir. Örneğin; öğle yemeği arasında on beş dakikalık tenis oynama alanı ve uzun nöbet vardiyalarında kısa dinlenme zamanlarının sağlanması kuruma olan bağlılığı, motivasyonu dolaylı yönde de iş tatmininin optimum düzeyde idame ettirilmesine yardımcı olacaktır.

9.3. Çalışanların Eğitim Düzeyi ve Yeterlilik Seviyesi

Çalışan işinin gereksinimlerini karşılayabildiği boyutta performansı artar ve iş tatmini olumlu yönde etkilenir. Birey yetenek, bilgi, becerileri ve tecrübelerini kullanabildiği bir statüde çalışırsa tatmin düzeyi olumlu yönde etkilenerek çalıştığı kuruma kazanım sağlar. Yöneticilerinin örgüt üyelerine mesleki donanımları doğrultusunda iş paylaşımında bulunması hizmet kalitesi ve verimliliğini arttırarak iş

tatmininin yükselmesine katkı sağlar. Mesleki eğitim seviyesi ve donanımı ile doğrudan alakalı olan çalışanın iş yeterliliği kurum yönetimi tarafından değerlendirmeye alınarak, kapasitesine uygun birimlerde çalıştırılarak değerlendirilirse hem çalışan hem de işveren memnuniyeti önemli ölçüde artacaktır. Çalışanın beceri ve yetenekleri ile doğrudan alakalı olan yeterlilik; kişilerin yapısına, fiziksel ruhsal sağlık durumuna, eğitim durumlarına uygun işlerde çalışması aynı zamanda onların işe motive olmasına ve iş tatminlerinin sağlanmasına yardımcı olur. Karakter yapısı ve eğitim düzeyi iş tatminini etkileyen faktörlerdendir. Hizmet sağlayıcıların eğitim ve donanım durumuna uygun bir yerde çalışması iş tatminini pozitif etkiler. (Tortop-Yayman ve Özer, 2006, s. 33-34)

Kurumda çalışanların eğitim durumlarına uygun birimlerde çalıştırılması hizmet kalitesi, verimlilik ve güvenilirliğini etkiler. Yöneticiler çalışanlarını mesleğine ve aldıkları eğitimlere uygun alanlarda iş ortamında huzur ve güven duygusunu destekleyici iletişim ile istenilen birimlere kişileri dağıtarak kuruma olan bağlılığı güçlendirici bir politika izlemelidir. Kurum içi ve dışarıdan sertifika edinilecek eğitimlere destek de kurum yöneticilerinin görevleri arasında olmalıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

SAMSUN KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINI ve İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER ÜZERİNE ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMA PLANLAMASINDA KULLANILAN BASAMAKLAR

1.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da şu an var olan bir durumu tasvir etmeyi hedefleyen tetkik yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan hadise, kişi ya da nesne öz koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme uğraşı gösterilmez. (Karasar, 2009, s. 76)

1.2. Araştırmanın Evreni

Bir araştırmada evren, soruları yanıtlamak için gerekli olan verilerin elde edildiği varlıklardan oluşan büyük topluluklardır. Evren bir başka şekilde, araştırmada toplanacak bilgilerin çözümlenmesi ile elde edilecek skorların muteber olacağı, yorumlanacağı grup olarak tarif edilebilir. (Büyüköztürk- Çakmak-Akgün-Karadeniz ve Demirel, 2012, s. 80). Bu araştırmanın evrenini, Samsun İli merkezindeki kamu hastanelerinde 2017 yılında görev yapan hemşireler oluşturmaktadır.

1.3. Araştırmanın Örnekleme

Örnekleme, özellikleri hakkında bilgi toplamak için çalışma yapılan evrenden seçilen onun sınırlı bir parçası; örnekleme ise evrenin özelliklerini belirlemek, tahmin etmek maksadıyla onu temsil edecek uygun örnekleri belirlemeye dönük

süreç ve bu süreçte yapılan işlemler bütünüdür. Bu araştırmada örnekleme belirleme yöntemi olarak “Basit Seçkisiz Örnekleme Yöntemi” kullanılmıştır. Basit Seçkisiz Örnekleme yönteminde evrendeki tüm birimler, örneğe seçilmek için eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir. Diğer bir deyişle tüm bireylerin seçilme olasılığı aynıdır ve bir bireyin seçimi diğer bireyin seçimini etkilememektedir. Bu yöntemle Samsun İli merkezindeki kamu hastanelerinde 2017 yılında görev yapan hemşirelerden seçilen 109 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırma için gerekli olan veriler, araştırmanın örnekleme giren hemşirelerin görev yaptıkları hastanelerde, bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Bu araştırmada veri toplama aracı dört bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan “Yönerge ve Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve üçüncü bölümde “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” yer almaktadır.

2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Ölçek Allen, Meyer ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinali “duygusal, devam ve normatif” bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır.

Güvenirlik bir ölçümün hatadan arındırılmış olması, yani özelliğe ilişkin ölçme sonucu ile özelliğin gerçek değerinin birbirine yakın olma derecesidir. Ölçeğin tutarlı, dengeli ve tekrarlanabilir olması güvenilirliğin en önemli göstergelerinden sayılır. Ölçeğin tutarlı olması demek; ölçme kurallarına, verilerin kaydedilmesine ve kodlamasına uygun olmasıdır.

Bu araştırmada, ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesinde literatürdeki benzer çalışmalarda dikkate alınarak en popüler güvenilirlik ölçümü olarak kabul edilen Cronbach α değeri kullanılmıştır. Cronbach α değeri 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Kabul edilebilir α değeri 0,70'tir. Tutarlılık düzeyi güvenilirlik katsayısı 1'e yakın değerler aldıkça güvenilirliği artmaktadır.

Aşağıda literatürde ve yapılan çalışmada elde edilen güvenilirlik katsayılarına ilişkin tablo yer almaktadır.

Tablo 1: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	“Örgütsel Bağlılık Ölçeği”		
	Orijinalinde	Literatürde	Çalışmada
Duygusal	$\alpha = .82$	$\alpha = .85$	$\alpha = .81$
Devam	$\alpha = .74$	$\alpha = .69$	$\alpha = .79$
Normatif	$\alpha = .72$	$\alpha = .80$	$\alpha = .72$

Çalışma örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayılarının yer aldığı yukarıdaki tablo incelendiğinde Duygusal Bağlılık boyutunda güvenilirlik katsayısının ,80–1.00 aralığında olduğu ($\alpha = .81$), Devam Bağlılığı ($\alpha = .79$) ve Normatif Bağlılık ($\alpha = .72$) boyutlarında ise güvenilirlik katsayılarının .60–.80 aralığında olduğu görülmüştür. Katsayıların bu aralıkta olması örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmada elde edilen veriler neticesinde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin faktör analizine uygunluğu için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testi yapılmıştır. KMO değeri .803, p anlamlılık değeri .000 çıkmıştır. $KMO > 0,7$ ve $p < 0,05$ olduğu için ölçeğin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

2.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından bireysel iş tatminini ya da tatminsizliğini ölçmek için geliştirilen “Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MITÖ)” 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek içsel tatmin ve dışsal tatmin olmak üzere iki boyutta incelenmiştir. Yapılan çalışmada ise Cronbach Alpha katsayısı .91olarak bulunmuştur.

Minnesota İş Tatmini ölçeğindeki güvenilirlik katsayıları incelendiğinde katsayıların .80–1.00 aralığında olduğu görülmüştür. Katsayıların bu aralıkta olması ölçeğin “Yüksek derecede güvenilir” olduğunu göstermektedir.

Güvenirlik, özelliğe ilişkin ölçme sonucu ile özelliğin gerçek değerinin birbirine yakın olma derecesidir. Ölçeğin tutarlı, dengeli ve tekrarlanabilir olması güvenilirliğin en önemli göstergelerinden sayılır. Ölçeğin tutarlı olması demek; onun ölçme kurallarına, verilerin kaydedilmesine ve verilerin kodlamasına uygun olmasıdır.

Bu araştırmada elde edilen veriler neticesinde “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” nin faktör analizine uygunluğu için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testi yapılmıştır. KMO değeri .840 p anlamlılık değeri .000 çıkmıştır. $KMO > 0.7$ ve $p < 0.05$ olduğu için ölçeğin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

3. VERİ ÇÖZÜMLEME TEKNİKLERİ

Araştırma için kullanılan veri toplama aracı vasıtasıyla elde edilen veriler SPSS 20.00 paket programına işlenmiştir. Programda sosyo-demografik değişkenlere ilişkin verilerin analizinde “Bağımsız Örneklem T-Testi” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” testleri kullanılmıştır.

3.1. Bağımsız Örneklem T-Testi

Farklı araştırma kümelerinden elde edilen verilerin ortalama sonuçları arasında sayım bilimi boyutunda anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan parametrelili ölçerdir. Çalışmada bu testin güvenilir sonuçlar verebilmesi için şu koşullara dikkat edilmiştir:

- Ortalamalar kıyaslanıp verilerin her birisinin dağılımı normal dağılım özelliklerini taşıyıp taşımadıklarına,
- Grupların varyansının eşit olmasına,
- Her bir veri diğerinden bağımsızdır koşullarına uyup uymadıklarına bakılmıştır.

Çalışmada bağımsız örneklemeler T-Testi cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine ilişkin verilerin çözümlenmesinde uygulanmıştır.

3.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

İkiden fazla bağımsız (en az 3 farklı) gruba ilişkin ortalamaların en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test eder. Bu test araştırmada yaş, eğitim seviyesi, mesleki tecrübe, hastanedeki çalışma süresi ve çalışılan bölüm değişkenlerine ilişkin verilerin çözümlenmesinde uygulanmıştır.

Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlerde farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla “post-hoc (çoklu) karşılaştırmalar” yapılmıştır. Araştırmada “Scheffe” testi kullanılmıştır.

3.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi için örgütsel bağlılık ve iş tatminine ait değişkenlerin korelasyon katsayıları, ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki düzeyi aşağıdaki şekilde yorumlanmıştır:

$r > 0,70$ ise “Yüksek düzeyde ilişki” olduğunu,

$r = 0,30-0,70$ aralığında ise “Orta düzeyde ilişki” olduğunu,

$r < 0,30$ ise “Düşük düzeyde ilişki” olduğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları “Likert Tipi” olup, beşli derecelendirme şeklinde hazırlanmıştır. Beşli derecelendirme ölçeğinin yanıtları birden beşe kadar değer almaktadır. Ölçeklerin puan sınırları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2: Beşli Derecelendirme Ölçeği Puan Sınırları

Puan Aralığı	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Minnesota İş Tatmini Ölçeği
1,00 – 1,80	Kesinlikle Katılmıyorum	Hiç Memnun Değilim
1,81 – 2,60	Katılmıyorum	Memnun Değilim
2,61 – 3,40	Orta Derecede Katılıyorum	Kararsızım
3,41 – 4,20	Katılıyorum	Memnunum
4,21 – 5,00	Tamamen Katılıyorum	Çok Memnunum

4. KATILIMCILARA İLİŞKİN TEMEL PROFİL

Bu bölümde araştırmanın problemlerine ilişkin olarak yapılan istatistikî analizlerine yer verilmiştir. Analizler tablolar şeklinde detaylı olarak açıklanmıştır.

4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Veriler

Aşağıda yer alan tabloda araştırmanın örnekleme dâhil olan hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, hastanedeki çalışma süresi ve çalıştıkları bölüme ilişkin demografik özellikleri yer almaktadır.

Tablo 3: Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

CİNSİYET	N	%
Erkek	1	13
	5	,8
Kadın	9	86
	4	,2
YAŞ	N	%
20 yaş ve altı	2	1,
		8
21-30 yaş arası	2	19
	1	,3
31-40 yaş arası	4	44
	8	,0
41-50 yaş arası	3	29
	2	,4
51 ve üstü yaş	6	5,
		5
MEDENİ DURUM	N	%
Bekâr	8	80
	8	,7
Evli	2	19
	1	,3
EĞİTİM DURUMU	N	%
Sağlık Meslek Lisesi	1	11
	3	,9
Ön Lisans	2	22
	5	,9
Lisans	6	59
	5	,6
Lisansüstü	6	5,
		5
MESLEKİ KIDEM	N	%
0-5 yıl	1	13
	5	,8
6-10 yıl	2	18
	0	,3
11-15 yıl	1	12
	4	,8
16-20 yıl	2	20
	2	,2
21-25 yıl	1	17
	9	,4
20 ve üstü yıl	1	17
	9	,4
TOPLAM	1	10
	0	0
	9	

HASTANEDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİ	N	%
1 yıl altı	1	10
	1	,1
1-5 yıl	3	31
	4	,2
6-10 yıl	2	24
	7	,8
11-15 yıl	1	14
	6	,7
16-20 yıl	1	12
	4	,8
21 ve üstü yıl	7	6,
		4
ÇALIŞILAN BÖLÜM	N	%
Yoğun Bakım	1	11
	3	,9
Acil Servis	2	23
	6	,9
Ameliyathane	2	1,
		8
Poliklinikler	2	1,
		8
Servisler	6	60
	6	,6
TOPLAM	1	10
	0	0
	9	

Tablo 3'ün devamı

Yukarıdaki tabloda hemşirelerin demografik özelliklerini gösteren veriler incelendiğinde araştırmaya katılan 109 hemşirenin %13,8'i erkek, %86,2' si ise kadın olduğu görülmektedir. Kadın hemşirelerin sayısının erkek hemşirelerden fazla olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde araştırmaya katılan hemşirelerin yaşlarına ilişkin veriler incelendiğinde %1,8'inin 20 yaş ve altı, %19,3'ünün 21-30 yaş aralığında, %44'ünün 31-40 yaş aralığında, %29,4'ünün 41-50 yaş aralığında ve %5,5'inin ise 51 ve üstü yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde %80,7'sinin bekar, %19,3'ünün ise evli olduğu belirlenmiştir.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde %11,9'unun Sağlık Meslek Lisesi,

%22,9'unun ön lisans, %59,6'sının lisans ve %5,5'inin ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki kıdem durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde %13,8'inin 0-5 yıl, 18,3'inin 6-10 yıl, %12,8'inin 11-15 yıl, %20,2'sinin 16-20 yıl, %17,4'ünün 21-25 yıl arasında ve %17,4'ünün 20 ve üstü yıl çalıştığı belirlenmiştir.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde araştırmaya katılan hemşirelerin hastanedeki çalışma süresine ilişkin veriler incelendiğinde %10,1'inin 1 yıl altı, %31,2'sinin 1-5 yıl, %24,8'inin 6-10 yıl, %14,7'sinin 11-15 yıl, %12,8'inin 16-20 yıl ve %6,4'ünün 21 ve üstü yıl arasında hastanede çalıştığı belirlenmiştir.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde araştırmaya katılan hemşirelerin hastanede çalıştıkları bölümlere ilişkin veriler incelendiğinde %11,9'unun yoğun bakımda, %23,9'inin acil serviste, %1,8'inin ameliyathanede, %1,8'sinin polikliniklerde, %60,6'sının servislerde çalıştığı belirlenmiştir.

4.2. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Veriler

Araştırmanın birinci alt problemi olan “Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna verilen cevaplara göre yapılan analizlere ilişkin veriler aşağıda değerlendirilmiştir.

Tablo 4: Hemşirelerin “Duygusal Bağlılık” Boyutuna İlişkin Algıları

	Maddeler	S	\bar{X}
Duygusal Bağlılık	“1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.”	1,045	3,02
	“2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.”	,936	2,94
	“3. Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.”	,908	2,83
	“4. Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	,989	2,83
	“5. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.”	,989	2,80
	“6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.”	,967	3,03
	GENEL	,431	2,90

Yukarıda yer alan tabloda örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” boyutuna ilişkin hemşirelerin görüşleri incelendiğinde; hemşirelerin çalıştıkları kuruma duygusal açıdan bağlılıklarının üst veya alt seviyede olduğu söylenemez. Hemşirelerin bağlılıklarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Hemşirelerin orta düzeyde bağlılık göstermelerinde kuruma olan aitlik duygularının ve kendilerini kurumun bir parçası olarak görme algılarının düşüklüğünden kaynaklandığı söylenebilir. Araştırma konusuna dahil olan hemşirelik mesleği örnekleme örgütsel bağlılık konusunda duygusal boyuttaki algılarının orta seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun sebebi kurumun yönetim tipinin hemşireler açısından yeterli olmadığı, belirli mesleki sebeplerden dolayı (fazla iş yükü, yetersiz araç gereç malzeme, mesai saatlerinin çalışan isteklerine göre düzenlenmemesi vb.) kuruma karşı bağlılık orta seviyede kalmaktadır. Sağlık politikalarının performans sistemine göre değil çalışan memnuniyeti ve hizmet kalitesine göre iş çıktısı değerlendirilmeli, kurumda adaletli, hemşirelerin sorunlarına aynı zamanda isteklerine cevap verici bir yönetim sistemi belirlemeleri kuruma olan duygusal bağlılığı arttıracaktır.

Tablo 5: Hemşirelerin “Devam Bağlılığı” Boyutuna İlişkin Algıları

	Maddeler	S	\bar{X}
Devam Bağlılık	“7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek, benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.”	,919	3,49
	“8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.”	,983	3,59
	“9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.”	1,073	3,41
	“10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.”	1,011	3,25
	“11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.”	1,049	2,81
	“12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.”	1,160	3,07
	GENEL	,730	3,26

Yukarıda yer alan tabloda örgütsel bağlılığın “devam bağlılık” boyutuna ilişkin hemşirelerin görüşleri incelendiğinde; hemşirelerin çalıştıkları kuruma devamlılığı açısından bağlılıklarının üst veya alt seviyede olmadığı fakat orta

düzyeyde olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan hemşirelerin orta düzyeyde devam bağlılığı göstermelerinde kurumu bırakmayı düşünenlerin kurumu bıraktıklarında karşılaşacakları maddi zorluklar olumsuz durumları düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. Hemřirelik mesleği üyesi olanların da diğer meslekler gibi iři bırakma durumunda başka iři sečeneklerinin olmayışı iři bırakma olasılığını en aza indirmektedir. Hemřirelerin verdikleri cevaplar incelendiğinde kurumu bıraktıklarında hayatlarında çok şeyin aksayacağı veya başka iři sečeneklerinde devlete bağlı kurumda sahip oldukları imkanların olmayışından kuruma devam ettikleri anlaşılmaktadır. Hemřirelerin de iře devam boyutunda ki algıları örgütsel bağlılık ile doğru orantı göstermektedir. Hemřireler örgütsel bağlılık konusunda ne kadar başarılı ise o oranda devam bağlılığı göstermektedir.

Tablo 6: Hemşirelerin “Normatif Bağlılık” Boyutuna İlişkin Algıları

	Maddeler	S	\bar{X}
Normatif Bağlılık	“13. şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.”	1,049	3,03
	“14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.”	,999	3,28
	“15. şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.”	1,033	2,53
	“16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.”	1,061	2,83
	“17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.”	,994	2,29
	“18. Bu kuruma çok şey borçluyum.”	,979	2,38
	GENEL	,664	2,72

Yukarıda yer alan tabloda örgütsel bağlılığın “normatif bağlılık” boyutuna ilişkin hemşirelerin görüşleri incelendiğinde; hemşirelerin çalıştıkları kuruma normatif açıdan bağlılıklarının orta düzyeyde olduğu söylenebilir. Hemşirelerin orta düzyeyde algılarının olmasında; kurumun kendilerine çok fazla bir şey katmadığından ve kurum çalışanlarına karşı bağlılıklarının istenilen seviyede olmadığından kaynaklandığı söylenebilir. Hemşireler buna rağmen kurumu terk etmenin doğru bir hareket olmadığını düşünmekteler. Bu karar hemşirelik mesleğinin vicdani boyutunu sergilemektedir. Verilen cevaplara göre hemşirelerin kurumlarına olan örgütsel

bağlılıklarının zayıf olduğu, çalışanlar arasında kurum kültürünün yeterli seviyede olmadığı anlaşılmaktadır. Hemşirelerin kuruma karşı kendilerini borçlu hissetmemeleri çalıştıkları kurum yönetimi ve örgütün çalışanlara istenilen ve beklenen olguları katmadıkları, kuruma karşı kendilerini zorunda hissetmedikleri dolayısıyla ayrılma durumunda suçluluk duygusu gelişmeyeceği, çalıştıkları kurumda örgütsel bağlılığın yerini mesleki bağlılığın aldığı karşımıza çıkmaktadır. Sağlık kurumlarında mesleki yönde umut edilen durumların kazanılması, örgütsel bağlılığın artırılması ve mesleki gelişim programlarının düzenlenmesi hemşirelerin normatif bağlılık seviyelerini pozitif yönde etkileyecektir.

4.3. Hemşirelerin İş Tatminine İlişkin Görüşleri

Bu başlık altında araştırmanın ikinci alt problemi olan “Hemşirelerin iş tatminine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna ilişkin olarak yapılan analizlere ilişkin veriler aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 7: Hemşirelerin İçsel Tatmin Boyutuna İlişkin Algıları

	Maddeler	S	\bar{X}
İçsel Tatmin	“1. İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından.”	1,088	2,72
	“2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından.”	1,060	2,69
	“3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından.”	1,053	2,94
	“4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından.”	1,119	3,37
	“7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından.”	1,032	3,45
	“8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından.”	,956	3,65
	“9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından.”	,855	3,99
	“10. Kişilere ne yapacaklarımı söyleme şansına sahip olmam bakımından.”	,872	3,61
	“11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından.”	1,051	3,63
	“15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından.”	1,120	2,93
	“16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından.”	1,087	3,06
	“20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden.”	,997	3,63
	GENEL	,660	3,30

Yukarıda yer alan tabloda iş tatminin “içsel tatmin” boyutuna ilişkin hemşirelerin görüşleri incelendiğinde; hemşirelerin çalıştıkları işten dolayı içsel tatmin düzeylerinin orta seviyede olduğu söylenebilir. Hemşirelik mesleği ekip ve takım çalışmasının aktif icra edildiği bir meslektir. Örgütsel bağlılığın düşük olmasından dolayı araştırmaya katılan hemşire grubunun vaka başı ekip çalışması oranı düşüktür. Hemşireler kendilerini mesleki anlamda kendi yöntem ve gözlemlerini işine aktarma, bireysel kararlarını uygulama, sağlık eğitimleri verme, tek başına çalışma imkanı gibi iş tatminini sağlayıcı unsurlarda sınırlandırılması içsel tatmin boyutuna ilişkin algı seviyelerini düşürmektedir. Orta seviyeli içsel tatmin durumu hemşirelerin mesai saati doldurma, işlerini eksiksiz ve hatasız yapma gibi

düşüncelerle içsel tatmin boyutunu etkileyebilir. Hemşirelerin orta düzeyde algılarının olmasında; yaptıkları işin kendilerini her zaman meşgul etmesi ve ara sıra da olsa sosyalleşme imkanlarının sınırlı olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir. Hemşirelerin iş tatminine çalıştıkları hastanenin iş yoğunluğunun da etki ettiği görülebilir. Uygulanan ankete göre, hemşirelerin vicdani sorumluluk duygusunun içsel tatmin boyutunda yeterli olduğu, mesleki çalışmalardan memnuniyet duydukları, insanlara sağlık hakkında bilgi ve önerilerde bulunmalarından memnun oldukları, kendi kararlarını net olarak uygulayamadıkları, kurum kuralları doğrultusunda kendi yöntemlerini kullanamadıkları, mesleklerinde başarılı olduklarında daha mutlu çalıştıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 8: Hemşirelerin Dışsal Tatmin Boyutuna İlişkin Algıları

	Maddeler	S	\bar{X}
Dışsal Tatmin	“5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından.”	1,085	3,09
	“6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından.”	1,070	3,06
	“12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından.”	1,149	3,29
	“13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından.”	1,248	2,28
	“14. İş içinde terfi olanağının olması açısından.”	1,180	2,41
	“17. Çalışma şartları bakımından.”	1,210	2,72
	“18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından.”	1,027	3,61
	“19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından.”	1,101	3,01
	GENEL	,780	2,93

Yukarıda yer alan tabloda iş tatminin “dışsal tatmin” boyutuna ilişkin hemşirelerin görüşleri incelendiğinde; hemşirelerin çalıştıkları işten dolayı dışsal tatmin düzeylerinin orta seviyede olduğu söylenebilir. Hemşirelerin orta düzeyde algılarının olmasında; yaptıkları işten dolayı aldıkları ücretten memnuniyet duymamalarının etki ettiği anlaşılabilir. Çünkü yukarıdaki tablodaki veriler incelendiğinde ücretle ilgili on üçüncü maddede hemşirelerin tatmin düzeyinin düştüğü görülmektedir. Araştırmaya katılan hemşire örneğine göre dağıtılan ücret

verilen hizmet karşısında yetersiz kalmaktadır. Bu durum hemşirelerin kendilerini mesleki anlamda değersiz hissetmelerine neden olmaktadır.

Çalışmada hemşirelerin yaptıkları işten dolayı terfi olacaklarına dair algılarının düşük olduğu görülmektedir. Bu durum hemşireleri kendilerinden kaynaklı olmayan dış etkenli faktörlerden dolayı tatmin düzeylerinin düştüğü belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin çalışma şartlarından memnuniyetsizliği de tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkileyen etmenlerden birisidir. Sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin kurum yöneticilerinin idare şeklinden, sorunlar karşısında çözümleyici yaklaşım sergileyememeleri, karar alma ve uygulama sisteminden, ortak alınan kararları gerçekleştirme bakımından, sağlık politikaları ve aldıkları ücret bakımından tatmine ulaşamadıkları anlaşılmaktadır.

5. SOSYO- DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VERİLERİ

Bu başlık altında araştırmanın ikinci alt problemi olan “Örgütsel bağlılığa ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” sorusuna ilişkin olarak yapılan “Bağımsız Örneklem T-Testi” ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

5.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri

“Örgütsel bağlılığa ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (cinsiyet) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 9: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Cinsiyet Faktörüne Göre T-Testi Analizleri

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	P
Duygusal Bağlılık	Erkek	15	2,92	,522	,149	,88
	Kadın	94	2,90	,418		
Devam Bağlılığı	Erkek	15	3,38	,482	,691	,49
	Kadın	94	3,24	,762		
Normatif Bağlılık	Erkek	15	2,78	,751	,420	,67
	Kadın	94	2,71	,653		
Örgütsel Bağlılık Genel	Erkek	15	3,03	,422	,621	,53
	Kadın	94	2,95	,461		

p<0.05

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin cinsiyet değişkenine göre görüşlerinin bağımsız örneklem t-testine göre analiz edildiği veriler yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında “cinsiyet” değişkenine göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05).

Çalışmada elde edilen verilerden cinsiyet faktörü açısından hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı yani hemşirelerin görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir. Cinsiyet faktörü açısından hemşirelerin görüşlerinin benzer olmasında katılımcıların büyük çoğunluğunun kadın olmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü katılımcıların %86,2’si kadındır. Bu durumun sebebi kadınların hemşirelik mesleğine daha çok talep göstermesidir. Erkekler hemşirelik mesleğine kadınlar kadar talep göstermemektedir. Toplumumuzda kültürel olarak hemşirelik daha çok kadın mesleği şeklinde algılanmaktadır. Mesleğin tarihçesi 1850’li yıllarda Kırım savaşında yaralı askerleri diyet ve bakım sürecine alarak iyileşmez denilen hastaları iyileştiren Florence Nightingale zamanlarına uzanmaktadır. Savaş sonrası Nightingale hemşirelik metotları sağlık ile ilgili

okullarda okutulmaya başlanmış ve hemşirelik mesleğini en iyi kadınlar yapar anlayışını da beraberinde getirmiştir. Erkeklerin Hemşire sıfatı ile çalışabilmeleri 1950’li yılları bulmuştur. Hastanelerde hitap edilirken erkek hemşire denilmekte çünkü hemşirenin erkek olduğu yönünde vurgulama ihtiyacı halen devam etmektedir.

5.2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri

“Örgütsel bağlılığa ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (medeni durum) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 10: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Medeni Durum Faktörüne Göre T-Testi Analizleri

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	P
Duygusal Bağlılık	Evli	21	2,92	,423	,773	,44
	Bekâr	88	2,84	,466		
Devam Bağlılığı	Evli	21	3,22	,772	-1,456	,15
	Bekâr	88	3,42	,501		
Normatif Bağlılık	Evli	21	2,73	,676	,360	,72
	Bekâr	88	2,67	,624		
Örgütsel Bağlılık Genel	Evli	21	2,96	,471	-,180	,85
	Bekâr	88	2,98	,392		

$p < 0.05$

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin medeni durum değişkenine göre görüşlerinin bağımsız örneklem t-testine göre analiz edildiği veriler yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında “medeni durum” değişkenine göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0.05$). Hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi medeni durum değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Çalışmada elde edilen verilerden medeni durum faktörü açısından hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı yani hemşirelerin görüşlerinin aynı olduğu söylenebilir. Medeni durum faktörü açısından hemşirelerin görüşlerinin aynı olmasında katılımcıların büyük çoğunluğunun bekar olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü araştırmaya katılan hemşirelerin %80,7'si bekarıdır. Genel olarak bakıldığında hemşirelerin çoğunlukla bekar olma sebepleri, düzensiz mesai saatleri, vardiyalı çalışma sistemi, ağır iş yükü gibi nedenlerle evlilik müessesinin sürekliliğinde zorlanmaları, aile bütünlüğü ve gerekliliklerini sağlayamamaları yada toplumda nöbet tutan kadınla evlenilmez kanısının görülmesinden kaynaklandığı sayılabilir.

5.3. Yaş Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri

“Örgütsel bağlılığa ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (yaş) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 11:Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Yaş Faktörüne Göre ANOVA Analizleri

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	df	F	p
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	,863	,216	4	1,167	,33
	Gruplar İçi	19,217	,185	104		
	Toplam	20,080		108		
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	1,658	,414	4	,770	,54
	Gruplar İçi	55,954	,538	104		
	Toplam	57,612		108		
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	1,452	,363	4	,816	,51
	Gruplar İçi	46,273	,445	104		
	Toplam	47,725		108		
Örgütsel Bağlılık Genel	Gruplar Arası	,804	,201	4	,968	,42
	Gruplar İçi	21,602	,208	104		
	Toplam	22,406		108		

p<0.05, 1. 20 yaş altı, 2. 21-30, 3. 31-40, 4. 41-50, 5. 51 ve üstü

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin yaş değişkenine göre görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizine sonuçları yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında “yaş” değişkenine göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi yaş değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir. Acil servis, ameliyathane, yoğun bakım servisler vb. gibi farklı klinik birimlerde farklı çalışma yöntemleri uygulanmaktadır. Dolayısı ile bu birimlerin örgütsel bağlılığı farklılık göstermektedir. Yaşa dayalı bir etkiden bahsetmek mümkün değildir.

5.4. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri

“Örgütsel bağlılığa ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (eğitim durumu) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 12: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Eğitim Durumu Faktörüne Göre ANOVA Analizleri

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	df	F	p
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	,483	,161	3	,863	,46
	Gruplar İçi	19,596	,187	105		
	Toplam	20,080		108		
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	,548	,183	3	,336	,79
	Gruplar İçi	57,064	,543	105		
	Toplam	57,612		108		
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	,638	,213	3	,474	,70
	Gruplar İçi	47,087	,448	105		
	Toplam	47,725		108		
Örgütsel Bağlılık Genel	Gruplar Arası	,283	,094	3	,448	,71
	Gruplar İçi	22,123	,211	105		
	Toplam	22,406		108		

$p<0.05$, 1. Sağlık Meslek Lisesi, 2. Ön Lisans, 3. Lisans, 4. Lisans üstü

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin eğitim durumu değişkenine göre görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizine sonuçları yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında “eğitim durumu” değişkenine göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0.05$). Hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi eğitim durumu değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Kişinin aldığı eğitim iş yaşamına bakışı ve iş yaşamında beklentileri etkileyen değişkenler arasında olduğu söylenebilir. Çalışmada elde edilen verilerden eğitim durumunun hemşirelerin örgütsel bağlılığına ilişkin görüşlerinde belirleyici bir faktör olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmaya göre eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark yoktur. Yani lise mezunu olarak çalışan hemşire ile yüksek lisans mezunu olan hemşire aynı yönetsel, fiziksel ve psikolojik şartlar altında mesleklerini icra ettikleri için yaklaşık olarak yakın ölçüde örgütsel bağlılık duyarlar. Bu durumun araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun (%82,50) lisans ve ön lisans mezunu olmasından kaynaklandığı da söylenebilir. Yani katılımcıların eğitim seviyesinin benzer oluşu örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin de benzer olmasına etki ettiği söylenebilir.

5.5. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri

“Örgütsel bağlılığa ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (mesleki kıdem) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 13:Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Faktörüne Göre ANOVA Analizleri

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	df	F	p
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	,515	,103	5	,543	,74
	Gruplar İçi	19,564	,190	103		
	Toplam	20,080		108		
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	3,174	,635	5	1,201	,31
	Gruplar İçi	54,438	,529	103		
	Toplam	57,612		108		
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	1,712	,342	5	,766	,57
	Gruplar İçi	46,014	,447	103		
	Toplam	47,725		108		
Örgütsel Bağlılık Genel	Gruplar Arası	,801	,160	5	,764	,57
	Gruplar İçi	21,605	,210	103		
	Toplam	22,406		108		

p<0.05, 1. 0-5 yıl, 2. 6-10 yıl, 3. 11-15 yıl, 4. 16-20 yıl, 5. 21-25 yıl, 6. 26 yılüstü

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin mesleki kıdem değişkenine göre görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizine sonuçları yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında “mesleki kıdem” değişkenine göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05). Hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi mesleki kıdem değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir. Mesleki kıdemi ne olursa olsun hemşirelerin örgütsel bağlılık algıları birbirlerine çok yakındır. Mesleki kıdem, tecrübe yada mesleği icra etme süresi anlamına gelmekte ve kıdem olarak ilerlemiş bireyler içinde bulunduğu örgütte statü ilerletme beklentisine girmektedirler. Hemşirelik mesleğinde statü ilerletme, mesleki kariyer yapma olanakları zor olduğu için bireylerde örgütsel bağlılık zayıf algılanmaktadır.

5.6. Hastanede Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri

“Örgütsel bağlılığa ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (hastanedeki çalışma süresi) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 14:Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Hastanedeki Çalışma Süresi Faktörüne Göre ANOVA Analizleri

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	df	F	p	Tukey HSD
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	2,170	,434	5	2,495	,03	1-5
	Gruplar İçi	17,910	,174	103			
	Toplam	20,080		108			
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	,706	,141	5	,256	,93	
	Gruplar İçi	56,906	,552	103			
	Toplam	57,612		108			
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	1,976	,395	5	,890	,49	
	Gruplar İçi	45,749	,444	103			
	Toplam	47,725		108			
Örgütsel Bağlılık Genel	Gruplar Arası	,976	,195	5	,938	,46	
	Gruplar İçi	21,430	,208	103			
	Toplam	22,406		108			

p<0.05, 1. 1 yıl altı, 2. 1-5 yıl, 3. 6-10 yıl, 4. 11-15 yıl, 5. 16-20 yıl, 6. 21 yıl ve üstü

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin hastanede çalışma süresi değişkenine göre görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizine sonuçları yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, “hastanede çalışma süresi” değişkenine göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p=.03; p<0.05). Yani duygusal bağlılık boyutunda hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmesi hastanede çalışma süresi değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirinden farklı olduğunu gösterdiği söylenebilir.

Hastanede çalışma süresinin hemşirelerin duygusal bağlılığıyla ilişkili olduğuna araştırma verilerinden ulaşmaktayız. 1 yıl ve altında hastanede çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri ile 16-20 yıl süre çalışanlar arasında anlamlı derecede farklılıklar vardır. Uzun süre hastanede çalışan hemşirenin duygusal açıdan kuruma daha fazla bağlı olduğu görülmektedir. Bu durumun yıllar ilerledikçe bireyin olgunlaşma ile birlikte, çalıştığı kuruma aidiyet duygusu ile bağlanmasından kaynaklı olduğu söylenebilir

5.7. Çalışılan Bölüm Değişkenine İlişkin Örgütsel Bağlılık Verileri

“Örgütsel bağlılığa ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (çalıştığı bölüm) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 15: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Çalıştığı Bölüm Faktörüne Göre ANOVA Analizleri

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	df	F	p	Tukey HSD
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	,626	,156	4	,836	,50	
	Gruplar İçi	19,454	,187	104			
	Toplam	20,080		108			
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	2,073	,518	4	,970	,42	
	Gruplar İçi	55,540	,534	104			
	Toplam	57,612		108			
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	6,656	1,664	4	4,214	,00	1-5
	Gruplar İçi	41,069	,395	104			2-3
	Toplam	47,725		108			3-5
Örgütsel Bağlılık Genel	Gruplar Arası	1,780	,445	4	2,243	,06	
	Gruplar İçi	20,626	,198	104			
	Toplam	22,406		108			

p<0.05, 1.Yoğun Bakım, 2.Acil Servis, 3.Ameliyathane, 4.Poliklinikler, 5.Servisler, 6.Diğer

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin hastanede çalıştığı bölüm değişkenine göre görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizine sonuçları yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, “çalıştığı bölüm” değişkenine göre örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p=.00; p<0.05). Yani normatif bağlılık boyutunda hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmesi hastanede çalıştığı bölüm değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirinden farklı olduğunu gösterdiği söylenebilir.

Tek Yönlü Varyans Analizi neticesinde Normatif Bağlılık boyutunda bulunan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Tukey HSD testi yapılmıştır. Tukey HSD testi neticesinde anlamlı farklılığın hastanede yoğun bakım-servisler, acil servis-ameliyathane, servisler-ameliyathane bölümünde çalışan hemşireler arasında olduğu belirlenmiştir.

Hastanede çalışılan bölümlerin, bireyleri örgütsel ve normatif bağlılık konusunda farklı etkiler altına aldığı, acil servis ve yoğun bakım kliniklerinde zorunlu ekip ve takım çalışmasının aktif olarak sürdürülmesi örneği ile açıklanabilir. İş yükü ağır ve yaşamı tehdit eden hastalılarla mücadele veren hastaların kaldığı yoğun bakım kliniklerinde çalışanlar mesleki iş tatminine daha çok yaklaşırlar. Acil servislerde çalışan sağlık profesyonelleri de yoğunluk ve vaka başı ekip çalışması örneğinin en iyi gözleneceği hastane birimidir. Acil servislerde örgütsel bağlılığın daha fazla olma sebeplerinden biri de hasta ve hasta yakınları tarafından uygulanan ve kültür halinde toplumumuza yerleşmiş şiddet unsurunun sonucudur. Hastanede çalışılan bölümün hemşirelerin normatif bağlılığıyla anlamlı derece ilişkili olduğuna araştırma verilerinden ulaşılmaktadır. Hemşirelerin çalıştıkları hastaneye karşı sorumluluklarının olduğuna inanmalarının bu verilere ulaşmada etkili olduğu söylenebilir.

6. SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN İŞ TATMİNİ VERİLERİ

Bu başlık altında araştırmanın ikinci alt problemi olan “İş tatminine ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” sorusuna ilişkin olarak yapılan “Bağımsız Örneklem T-Testi” ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları yer almaktadır.

6.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri

“İş tatminine ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (cinsiyet) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 16: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Cinsiyet Faktörüne Göre T-Testi Analizleri

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	P
İçsel Tatmin	Erkek	15	3,01	,848	-1,883	,06
	Kadın	94	3,35	,617		
Dışsal Tatmin	Erkek	15	2,91	,969	,096	,92
	Kadın	94	2,93	,751		
İş Tatmini Genel	Erkek	15	2,97	,871	-,912	,37
	Kadın	94	3,18	,621		

p<0.05

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin cinsiyet değişkenine göre görüşlerinin bağımsız örneklem t-testine göre analiz edildiği veriler yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, hemşirelerin iş tatminine ilişkin görüşleri arasında “cinsiyet” değişkenine göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05). Hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi cinsiyet değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirine benzer olmasından dolayıdır.

Çalışmada elde edilen verilerden cinsiyet faktörü açısından hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı yani hemşirelerin görüşlerinin birbirine benzer olduğu veya iş tatmin düzeylerinin birbirine yakın olduğu söylenebilir. Cinsiyet faktörü açısından hemşirelerin görüşlerinin benzer olmasında katılımcıların büyük çoğunluğu kadın olmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü katılımcıların %86,2’si kadındır.

6.2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri

“İş tatminine ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (medeni durum) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 17: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Medeni Durum Faktörüne Göre T-Testi Analizleri

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	P
İçsel Tatmin	Evli	88	3,33	,632	,828	,40
	Bekâr	21	3,19	,773		
Dışsal Tatmin	Evli	88	2,95	,749	,622	,53
	Bekâr	21	2,83	,910		
İş Tatmini Genel	Evli	88	3,18	,630	,791	,43
	Bekâr	21	3,05	,780		

p<0.05

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin medeni durum değişkenine göre görüşlerinin bağımsız örneklem t-testine göre analiz edildiği veriler yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, hemşirelerin iş tatminine ilişkin görüşleri arasında “medeni durum” değişkenine göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05). Hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi medeni durum değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Çalışmada elde edilen verilerden medeni durum faktörü açısından hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı yani hemşirelerin görüşlerinin aynı olduğu veya iş tatmin düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Medeni durum faktörü açısından hemşirelerin görüşlerinin aynı olmasında katılımcıların büyük çoğunluğunun bekar olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü araştırmaya katılan hemşirelerin %80,7’si bekadır.

6.3. Yaş Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri

“İş tatminine ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (yaş) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 18: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Yaş Faktörüne Göre ANOVA Analizleri

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	Df	F	p	Tukey HSD
İçsel Tatmin	Gruplar Arası	4,985	1,246	4	3,079	,01	2-5
	Gruplar İçi	42,099	,405	104			
	Toplam	47,084		108			
Dışsal Tatmin	Gruplar Arası	5,318	1,329	4	2,288	,06	
	Gruplar İçi	60,420	,581	104			
	Toplam	65,737		108			
İş Tatmini Genel	Gruplar Arası	5,011	1,253	4	3,096	,01	2-5
	Gruplar İçi	42,083	,405	104			
	Toplam	47,094		108			

p<0.05, 1. 20 yaş altı, 2. 21-30, 3. 31-40, 4. 41-50, 5. 51 ve üstü

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin yaş değişkenine göre görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizine sonuçları yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, “yaş” değişkenine göre iş tatmininin içsel tatmin boyutunda (p=.01) ve iş tatmini puanlarının genel ortalamasının (p=.01) analizinde hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0.05). Yani iş tatmininin içsel tatmin boyutunda ve iş tatmini puanlarının genel değerlendirmesi yapıldığında hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmesi yaş değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirinden farklı olduğunu gösterdiği söylenebilir.

Çalışmada elde edilen verilerden yaşın iş tatminin de bir etken olduğu görülmektedir. Hemşirelerin yaşları ilerledikçe iş tatmin düzeyleri artmaktadır. Bu durumun yaşla birlikte hemşirelerin iş tecrübelerinin artması ve aynı zamanda ilerleyen yaşlarda hayattan beklentilerinin daha az olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

6.4. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri

“İş tatminine ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (eğitim durumu) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 19: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Eğitim Durumu Faktörüne Göre ANOVA Analizleri

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	df	F	p
İçsel Tatmin	Gruplar Arası	,490	,163	3	,368	,77
	Gruplar İçi	46,594	,444	105		
	Toplam	47,084		108		
Dışsal Tatmin	Gruplar Arası	,143	,048	3	,076	,97
	Gruplar İçi	65,594	,625	105		
	Toplam	65,737		108		
İş Tatmini Genel	Gruplar Arası	,257	,086	3	,192	,90
	Gruplar İçi	46,838	,446	105		
	Toplam	47,094		108		

p<0.05, 1. Sağlık Meslek Lisesi, 2. Ön Lisans, 3. Lisans, 4. Lisans üstü

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin eğitim durumu değişkenine göre görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizine sonuçları yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, hemşirelerin iş tatminine ilişkin görüşleri arasında “eğitim durumu” değişkenine göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05). Hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi eğitim durumu değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Kişinin aldığı eğitim iş yaşamına bakışı ve iş yaşamında beklentileri etkileyen değişkenler arasında olduğu ifade edilmektedir. Çalışmada elde edilen verilerden eğitim durumunun iş tatminine ilişkin hemşirelerin görüşlerinde belirleyici bir etken olmadığı belirlenmiştir. Bu durumun araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun (%82,50) lisans ve ön lisans mezunu olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

6.5. Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri

“İş tatminine ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (mesleki kıdem) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt probleminde ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 20: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Faktörüne Göre ANOVA Analizleri

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	Df	F	p	Tukey HSD
İçsel Tatmin	Gruplar Arası	4,761	,952	5	2,317	,04	2-6 4-6
	Gruplar İçi	42,324	,411	103			
	Toplam	47,084		108			
Dışsal Tatmin	Gruplar Arası	6,919	1,384	5	2,423	,04	2-6
	Gruplar İçi	58,819	,571	103			
	Toplam	65,737		108			
İş Tatmini Genel	Gruplar Arası	5,064	1,013	5	2,482	,03	2-6
	Gruplar İçi	42,030	,408	103			
	Toplam	47,094		108			

p<0.05, 1. 0-5 yıl, 2. 6-10 yıl, 3. 11-15 yıl, 4. 16-20 yıl, 5. 21-25 yıl, 6. 26 yıl ve üstü

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin mesleki kıdem değişkenine göre görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizine sonuçları yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, “mesleki kıdem” değişkenine göre iş tatmininin içsel tatmin (p=.04), dışsal tatmin (p=.04), ve iş tatmini puanlarının genel ortalamasının (p=.03) analizinde hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0.05). Yani iş tatmininin tüm boyutlarında hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmesi mesleki kıdem değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirinden farklı olduğunu gösterdiği söylenebilir. Mesleki kıdem ile iş tatmini arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşan literatürde birçok çalışma vardır. Yapılan çalışmada da iş tatmin düzeyleri mesleki kıdemi yüksek olanlarla düşük olanlar arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Mesleki kıdemin yaş ile ilgili elde edilen verilerde olduğu gibi ilerleyen yıllarda iş tatminini pozitif yönlü etkilediği bilinmektedir.

6.6. Hastanede Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri

“İş tatminine ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (hastanedeki çalışma süresi) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemine ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 21: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Hastanedeki Çalışma Süresi Faktörüne Göre ANOVA Analizleri

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	df	F	p
İçsel Tatmin	Gruplar Arası	2,833	,567	5	1,319	,26
	Gruplar İçi	44,251	,430	103		
	Toplam	47,084		108		
Dışsal Tatmin	Gruplar Arası	2,774	,555	5	,908	,47
	Gruplar İçi	62,963	,611	103		
	Toplam	65,737		108		
İş Tatmini Genel	Gruplar Arası	2,272	,454	5	1,044	,39
	Gruplar İçi	44,822	,435	103		
	Toplam	47,094		108		

p<0.05, 1. 1 yıl altı, 2. 1-5 yıl, 3. 6-10 yıl, 4. 11-15 yıl, 5. 16-20 yıl, 6. 21 yıl ve üstü

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin buldukları hastanede çalışma süresi değişkenine göre görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizine sonuçları yer almaktadır. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, hemşirelerin iş tatminine ilişkin görüşleri arasında “hastanede çalışma süresi” değişkenine göre istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>0.05). Hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi hastanede çalışma süresi değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir.

Hemşirelerin buldukları hastanedeki çalışma sürelerinin iş tatmininde anlamlı derecede etkili bir faktör olmadığı belirlenmiştir. Örneğin, 21 yıl ve üzeri hemşirelik mesleği çalışanlarında iş tatmininin çok düşük olduğu söylenebilir.

6.7. Çalışılan Bölüm Değişkenine İlişkin İş Tatmini Verileri

“İş tatminine ilişkin olarak sosyo-demografik değişkenlere (çalıştığı bölüm) göre hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt probleminin ilişkin veriler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 22: İş Tatminine İlişkin Hemşirelerin Görüşlerinin Çalıştığı Bölüm Faktörüne Göre ANOVA Analizleri

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	df	F	p
İçsel Tatmin	Gruplar Arası	2,329	,582	4	1,353	,25
	Gruplar İçi	44,755	,430	104		
	Toplam	47,084		108		
Dışsal Tatmin	Gruplar Arası	3,260	,815	4	1,357	,25
	Gruplar İçi	62,478	,601	104		
	Toplam	65,737		108		
İş Tatmini Genel	Gruplar Arası	2,382	,596	4	1,385	,24
	Gruplar İçi	44,712	,430	104		
	Toplam	47,094		108		

p<0.05,

1.Yoğun Bakım,2.Acil Servis,3.Ameliyathane,4.Poliklinikler,5.Servisler,6.Diğer

Yukarıda yer alan tabloda araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin çalıştığı bölüm değişkenine göre görüşlerinin Tek Yönlü Varyans Analizine sonuçları yer almaktadır. Hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi çalıştığı bölüm değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirine benzer olduğu söylenebilir. Hemşirelerin hastanede çalıştıkları bölümün iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı derecede etkili olmadığı araştırmada belirlenmiştir. Bu duruma hemşirelerin büyük çoğunluğunun servislerde görev yapması neden olarak verilebilir.

6.8. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiye İlişkin Veriler

Aşağıda yer alan tabloda araştırmanın beşinci alt problemi olan “Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki düzeyi nedir?” sorusuna ilişkin olarak yapılan “korelasyon” analiziyle ilgili veriler yer almaktadır.

Tablo 23:Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Ait Veriler

		Duygusal	Devam	Normatif	Örgütsel Bağlılık Genel
İçsel Tatmin	R	,127	,177	,425**	,341**
	P	,189	,066	,000	,000
	N	109	109	109	109
Dışsal Tatmin	R	,133	,222*	,505**	,406**
	P	,168	,020	,000	,000
	N	109	109	109	109
İş Tatmini Genel	R	,139	,211*	,494**	,397**
	P	,149	,028	,000	,000
	N	109	109	109	109

**0.01, *0.05.

Yukarıdaki tabloda yer alan korelasyon analizi sonuçları şu şekildedir:

- İçsel Tatmin ile Normatif Bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.
- İçsel Tatmin ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır. Hemşirelerin örgütsel bağlılığı arttıkça daha huzurlu bir çalışma sahası oluşturmaktadırlar. Bu durum vaka başı ekip çalışmasını da olumlu etkilemektedir.
- Dışsal Tatmin ile Devam Bağlılık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
- Dışsal Tatmin ile Normatif Bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.

- Dışsal Tatmin ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan hemşireler dışsal tatmin boyutlarında daha etkin bir çalışma metodu sergilemektedir.
- İş Tatmini ile Devam Bağlılık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır. Hemşirelerin çalıştıkları kurum ve birimden memnun olmaları işe devamsızlık oranını önemli ölçüde düşürmektedir.
- İş Tatmini ile Normatif Bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır. İş tatmini yüksek olan hemşireler daha istekli, organize mutlu ve kurum misyon vizyonuna bağlı kalarak çalışmaktadır.
- İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır. Yaptıkları işten keyif alan hemşirenin örgütsel bağlılığı daha kuvvetlidir.

Yukarıdaki tablodaki veriler değerlendirildiğinde İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırma verileri incelendiğinde, hemşirelerin iş tatminin artması veya azalmasının örgütlerine olan bağlılıklarına etki ettiği söylenebilir. Yani iş tatmini yüksek bireylerin örgütsel bağlılığı da yüksektir veya iş tatmini düşük bireylerin örgütsel bağlılığı da düşüktür diyebiliriz.

SONUÇ

Araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılığın “duygusal bağlılık” boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bu sonuçlardan hemşirelerin çalıştıkları kuruma duygusal açıdan bağlılıklarının üst veya alt seviyede olduğu söylenemez. Hemşirelerin bağlılıklarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Hemşirelerin orta düzeyde bağlılık göstermelerinde kuruma olan aitlik duygularının ve kendilerini kurumun bir parçası olarak görme algılarının düşüklüğünden kaynaklandığı araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda söylenebilir.

Araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılığın “devam bağlılığı” boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bu sonuçlardan hemşirelerin çalıştıkları kuruma devamlılığı açısından bağlılıklarının üst veya alt seviyede olmadığı; fakat orta düzeyde olduğu söylenebilir. Hemşirelerin orta düzeyde devam konusunda bağlılık göstermelerinde kurumu bırakmayı düşünenlerin kurumu bıraktıklarında karşılaştıkları olumsuz durumları düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. Örneğin; hemşirelerin verdikleri cevaplar incelendiğinde kurumu bıraktıklarında hayatlarında çok şeyin aksayacağı veya başka iş seçeneklerinin olmayışından kuruma devam ettikleri araştırma sonucunda tespit edilmiştir.

Araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılığın “normatif bağlılık” boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde “Orta Derecede Katılıyorum” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bu sonuçlardan hemşirelerin çalıştıkları kuruma normatif açıdan bağlılıklarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Hemşirelerin orta düzeyde algılarının olmasında; kurumun kendilerine çok fazla bir şey katmadığından ve kurum çalışanlarına karşı bağlılıklarının istenilen seviyede olmadığından kaynaklandığı söylenebilir. Fakat hemşireler buna rağmen kurumu terk etmenin doğru bir hareket olmadığını düşünmekte.

Araştırmada hemşirelerin çalıştıkları işten dolayı içsel tatmin düzeylerinin orta seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin orta düzeyde algılarının olmasında; yaptıkları işin kendilerini her zaman meşgul etmesi ve ara sıra da olsa

değişik bir şeyler yapma imkanlarının sınırlı olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir. Hemşirelerin iş tatminine çalıştıkları hastanenin iş yoğunluğunun da etki ettiği araştırma sonucunda belirlenmiştir.

Araştırmada hemşirelerin çalıştıkları işten dolayı dışsal tatmin düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin dışsal tatmin düzeylerinin istenilen seviyede olmamasında; yaptıkları işten dolayı aldıkları ücretten memnuniyet duymamalarının etki ettiği söylenebilir. Çünkü araştırma verileri incelendiğinde ücretle ilgili sorulara hemşirelerin düşük düzeyde katılım gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada hemşirelerin yaptıkları işten dolayı terfi olacaklarına dair algılarının düşük olduğu belirlenmiştir. Yani hemşirelerin kendilerinden kaynaklı olmayan dış etkenli faktörlerden dolayı tatmin düzeylerinde düşüş olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca hemşirelerin çalışma şartlarından memnuniyetsizliği de tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkileyen etmenlerden birisi olduğu araştırma sonucunda görülmüştür.

Hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri “cinsiyet” değişkeni açısından anlamlı derecede farklılık göstermediği araştırmada tespit edilmiştir. Hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmemesi sonucu doğrultusunda hemşirelerin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre birbirine benzer olduğu söylenebilir. Araştırma sonucunda cinsiyet değişkeni açısından hemşirelerin birbirine yakın görüşlerinin olmasında; araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun kadın olmasından kaynaklanmakta olduğu söylenebilir.

Hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri “medeni durum” değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen verilerden medeni durum faktörü açısından hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı yani hemşirelerin görüşlerinin aynı olduğu söylenebilir. Medeni durum faktörü açısından hemşirelerin görüşlerinin aynı olmasında katılımcıların büyük çoğunluğunun bekar olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Çünkü araştırmaya katılan hemşirelerin %80,7’si bekadır.

Hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri “yaş” değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen verilerden yaş faktörü açısından hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı yani hemşirelerin görüşlerinin aynı olduğu söylenebilir.

Hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri “eğitim durumu” değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen verilerden eğitim durumu değişkeni açısından hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı yani hemşirelerin görüşlerinin benzer olduğu söylenebilir. Kişinin aldığı eğitim iş yaşamına bakışı ve iş yaşamında beklentileri etkileyen değişkenler arasında olduğu söylenebilir. Çalışmada elde edilen verilerden eğitim durumunun hemşirelerin örgütsel bağlılığına ilişkin görüşlerinde belirleyici bir faktör olmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun lisans ve ön lisans mezunu olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Yani katılımcıların eğitim seviyesinin benzer oluşu örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin de benzer olmasına etki ettiği söylenebilir.

Araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin “mesleki kıdem” değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Mesleki kıdemin bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkisinin oluşuna dair literatürde birçok çalışma vardır. Buchanan (1974) kıdemin çalışanların bağlılığını etkilediğine dair sonuçlara varmıştır. Bireyler göreve başladıkları ilk yıllarda güvenlik ihtiyacı ve beklentilerinin karşılanıp karşılanmayacağına dair endişeler içerisindedir. İlerleyen yıllarda birey görev yaptığı örgütte statüsünü ilerletmeye gayret göstermektedir. Özellikle beşinci yıldan sonra ise olgunluk aşaması gelmekte ve bağlılık yüksek olmaktadır.

Hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında “hastanede çalışma süresi” değişkenine göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunda hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yani duygusal bağlılık boyutunda hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmesi hastanede çalışma süresi değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirinden farklı olduğunu gösterdiği söylenebilir. Bulunan anlamlı farklılığın

hastanede 1 yıl ve altında çalışanlar ile 16-20 yıl arası çalışan hemşireler arasında olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında “çalıştığı bölüm” değişkenine göre örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunda hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yani normatif bağlılık boyutunda hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmesi hastanede çalıştığı bölüm değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirinden farklı olduğunu gösterdiği söylenebilir. Bulunan anlamlı farklılığın hastanede yoğun bakım-servisler, acil servis-ameliyathane, servisler-ameliyathane bölümünde çalışan hemşireler arasında olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada elde edilen verilerden cinsiyet faktörü açısından hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı yani hemşirelerin görüşlerinin birbirine benzer olduğu veya iş tatmin düzeylerinin birbirine yakın olduğu söylenebilir. Cinsiyet faktörü açısından hemşirelerin görüşlerinin benzer olmasında katılımcıların büyük çoğunluğunun kadın olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Çalışmada elde edilen verilerden medeni durum faktörü açısından hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Medeni durum faktörü açısından hemşirelerin görüşlerinin benzer olmasında araştırmaya katılım gösterenlerin büyük çoğunluğunun bekar olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Hemşirelerin yaş değişkenine göre iş tatmininin içsel tatmin boyutunda ve iş tatmini puanlarının genel ortalamasının analizinde hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yani iş tatmininin içsel tatmin boyutunda ve iş tatmini puanlarının genel değerlendirmesi yapıldığında hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmesi yaş değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirinden farklı olduğunu gösterdiği söylenebilir. Bulunan anlamlı farklılığın 21-30 yaş ile 51 ve üstü yaş aralığında olan hemşireler arasında olduğu belirlenmiştir.

Kişinin aldığı eğitim iş yaşamına bakışı ve iş yaşamında beklentileri etkileyen değişkenler arasında olduğu ifade edilmektedir. Çalışmada elde edilen verilerden

eğitim durumunun iş tatminine ilişkin hemşirelerin görüşlerinde belirleyici bir etken olmadığı belirlenmiştir. Bu durumun araştırmaya katılım gösteren hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun lisans ve ön lisans mezunu olmasından yani eğitim durumlarının benzer olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Çalışmada elde edilen verilerden yaşın iş tatminin de bir etken olduğu görülmektedir. Hemşirelerin yaşları ilerledikçe iş tatmin düzeyleri artmaktadır. Bu durumun yaşla birlikte hemşirelerin iş tecrübelerin artması ve aynı zamanda ilerleyen yaşlarda hayattan da beklentilerinin daha az olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Mesleki kıdem değişkenine göre iş tatmininin içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmini puanlarının genel ortalamasının analizinde hemşirelerin görüşleri arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yani iş tatmininin tüm boyutlarında hemşirelerin görüşleri arasında anlamlı farklılığın tespit edilmesi mesleki kıdem değişkenine göre hemşirelerin görüşlerinin birbirinden farklı olduğunu gösterdiği söylenebilir. Anlamlı farklılığın bulunduğu içsel tatmin boyutunda anlamlı farklılığın 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan hemşireler ile 26 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan hemşireler arasında olduğu belirlenmiştir.

Mesleki kıdem ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşan literatürde birçok çalışma vardır. Yapılan çalışmada da iş tatmin düzeyleri mesleki kıdemi yüksek olanlarla düşük olanlar arasında anlamlı bir Şekilde farklılaşmıştır. Mesleki kıdemin yaş ile ilgili elde edilen verilerde olduğu gibi ilerleyen yıllarda iş tatminini pozitif yönlü etkilediği bilinmektedir.

Hemşirelerin buldukları hastanedeki çalışma sürelerinin iş tatmininde anlamlı derecede etkili bir faktör olmadığı belirlenmiştir. Bu duruma benzer sonuçlar literatürde de görülmektedir. Örneğin, Dağdeviren (2007) yaptığı çalışmada 21 yıl ve üzeri çalışanlarda iş tatmininin çok düşük olduğunu belirlemiştir.

Hemşirelerin hastanede çalıştıkları bölümün iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı derecede etkili olmadığı araştırmada belirlenmiştir. Bu duruma hemşirelerin büyük çoğunluğunun servislerde görev yapmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmada “Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için yapılan analizler neticesinde şu sonuçlar elde edilmiştir:

- İçsel Tatmin ile Normatif Bağlılık, Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.
- Dışsal Tatmin ile Devam Bağlılık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
- Dışsal Tatmin ile Normatif Bağlılık, Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.
- İş Tatmini ile Devam Bağlılık, Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır.
- İş Tatmini ile Normatif Bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır.

Sağlık kurumlarında sağlık bakım hizmetleri alanında çalışanların öncelikle kurum misyon, vizyon ve hasta hakları standartlarına uygun bir çalışma sergilemeleri için hizmet içi eğitim ve motivasyon artırıcı programlarla desteklenmeleri kurumsal bağlılığa katkı sağlayacaktır. Sağlık hizmeti verenlerin kişi başına düşen hasta sayısı ve çalışma alanının fiziki şartları, kullanılan araç gereç yeterliliği performans ve kazanca dayalı olmaktan çıkartılıp sağlık politikaları kapsamında kaliteli hizmet anlayışına erişmelidir. Sağlık çalışanlarına yapılan performans dayalı hizmet dayatması hem çalışan hem de hizmet alanlar açısından sağlık hizmetlerinden etkin faydalanmayı engellemekte ve iş tatminini kararsızım yada orta seviyede bağlıyım seçeneklerine indirgemektedir. Sağlık çıktıları ölçülemeyen, vicdani sorumluluk ve mesleğe olan bağlılık düzeyine göre artan yada azalan bir özellik göstermektedir.

Sağlık kurumlarında kurum içi ödüllendirme yöntemi uygulanmalıdır. Çalışan performansını ve iş tatmin düzeyini artırıcı bir sonuca ulaşılabilir. Sadece hemşireler değil tüm sağlık çalışanlarının iş tatmini, sağlık kurumuna bağlılık düzeyi, hasta memnuniyeti, sağlık hizmetlerinin (tedavi ve bakım) kalitesini, empati, hasta ve çalışanlar arasında çift yönlü iletişim vb. unsurlar göz önünde bulundurularak yapılan birçok kanunun olması, olumlu sağlık çıktıları elde

edilmesine, sağlık hizmetinin kalitesinin ve itibarının artmasını, iş kazalarının azalmasını, daha sağlıklı aynı zamanda daha bilinçli bir toplum olmaya katkı sağlar. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini konuları kurum içi ve bakanlık düzeyinde iyileştirici düzenlemeler ile desteklenmelidir.



KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). *İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Akyürek, Ç. E., Toygar, Ş. A., & Şener, T. (2013). Örgütsel Kültür Ve Alt Kültürün Örgütsel Bağlılığa Etkisi Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 58.
- Altay, B., Çavuşoğlu, F., & Güneştaş, İ. (2015). Tıp Fakültesi Hastahanesinde Çalışan Hemşirelerin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Ve Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 12.
- Arık, I. A. (1996). *Motivasyon Ve Heyecana Giriş*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Avcı, N., & Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 36.
- Azizoğlu, Ö., & Özyer, K. (2010). Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 137-147.
- Bağdoğan, S. Y., & Sarpbalkan, D. (2017). Çalışanların Örgütsel Bağlılığını Etkileyen Bir Faktör Olarak Dönüşümcü Liderlik Algısı. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 340.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi*, 2.
- Bakır, A. A. (2013). *Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi*. Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Balay, R. (2010). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık. Balçık, B. (2002). *İşletme Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Başar, U. (2011). *Örgütsel Adalet Algısı Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma*. Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 130.
- Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10.
- Biber, A. E. (2010). İktisadi Büyümede Kurumsal Faktörler Ve Kurumsal Değişim. *Akademik bakış Dergisi*, 19.
- Bilgiç, H. F. (2017, 09 29). Örgütsel Bağlılık-İş Tatmini İlişkisi. *BEÜ İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, s. 37-38.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Çakınberk, A., & Demirel, E. T. (2010). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik Sağlık Çalışanları Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 108.
- Çakır, B. (2006). *SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumuna Olan Etkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Çakır, B. (2006). *SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standartının Örgütsel bağlılık Ve İş Doyumuna Olan Etkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Çalışkan, Z. (2005). *İş Tatmini Malatyada Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama*. Malatya: İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Demir, B. (2013). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İzmir İli Örneği*. İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 40-41.
- Dolu, B. (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Duygulu, S., & Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumda ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hacettepe üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 64-67.
- Efil, İ. (2006). *Yönetim Ve Organizasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Elitok, Y., & Elitok, U. (2016). Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kocaeli İlinde Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 454.
- Ercan, Y., & Tokmak, C. (2009). İş Görenlerin Etkileşimci Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2.
- Erdoğan, E., & Erdem, R. (2017). Hemşirelerin Bireysel Sosyal Sorumluluk Düzeyleri İle Yaşam Doyumunun Demografik Değişkenlere Göre Araştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 298.

- Erdoğan, S. (2016). *Kurumsal Yapı Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Gelişmiş Ve Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Karşılaştırmalı Bir Analiz*. Hatay: Mustafa kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Kitapevi.
- Eren, E., & Koçel, T. (2000;2001). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi; İşletme Yöneticiliği, Yönetim Ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağda Ve Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul; İstanbul: Beta Kitapevi; Beta Yayınları.
- Eren, V., & Durna, U. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 213.
- Eroğlu, F. (2006). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım. Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F., & Koçel, T. (2000; 2003). *Davranış Bilimleri; İşletme Yöneticiliği*. İstanbul; İstanbul: Beta Yayınları; Beta Yayınevi.
- Gözüm, P. (2017). Mobing Algısı İle Motivasyon İlişkisi; Kamu Ve Özel Kurum Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 497-515.
- Güçlü, N., & Zaman, O. (2011). Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 550-551.
- Güçlü, N., & Zaman, O. (2011). Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlulukları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 550-551.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı Ve Değerlendirmesi. *Yönetim Ve Ekonomi*, 76-77.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları ve Değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 79-80.

- Gümüştekin, E. G., & Emet, C. (2009, 01 09). *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. 20 12, 2017 tarihinde Güçlendirme Algılarındaki değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi: www.sbe.dumlupinar.edu.tr adresinden alındı
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması*. Ankara: Türkiye Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi' nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürsoy, H., & Aydemir, İ. (2017). Personel Güçlendirmenin Kurumsal Bağlılığa Etkisi: Güvenlikten Sorumlu Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Haziran.
- Gürsoy, H., & Aydemir, İ. (2017). Personel Güçlendirmenin Kurumsal Bağlılığa Etkisi: Güvenlikten Sorumlu Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 95-119.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Çizgi Kitap Evi.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 317-334.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İlişkisi: Bir Uygulama. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 232.

- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Keçecioglu, T. (2008). Örgüt Büyüklüğünün Örgüt Yapısına Olan Etkileri Üzerine Çok Boyutlu Yaklaşımlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 179-207.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 100-119.
- Kılıç, D. B. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 198.
- Koç, h. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 200-211.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi. Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stillerinin Etkileri. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yöntemi Dergisi*, 10.
- Leblebici, Ö., & Mutlu, S. (2014). Türkiye' de Kamu Sağlık Çalışanlarının İş Doyumlarının Sağlıkta Dönüşüm Programı Bağlamında İncelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 50.
- Öcal, Ö. (2008). *Aile Çatışması, iş tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Örücü, E. (2005). Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler. *Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 145-146.
- Özcan, E. B. (2010). *Örgütsel Bağlılık Ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. Adana: Çukurova Üniversitesi.

- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 115-116.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 115.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık Ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 68.
- Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde Motivasyon Verimlilik İlişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Pelit, E., & Kılıç, İ. (2012). Mobing İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir Ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 123-130.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Sevimli, f., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Tatmini. *Ege Akademik Bakış*, 55-64.
- Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sıgır, Ü., & Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 131-154.

- Şahin, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları Ve Örgütler İçin Önemi. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25-26.
- Şimşek, B. (2013). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler Ve Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taş, Ö. (2012). *Örgütsel Bağlılık Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki Özel Bir Hastane Örneği*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- TDK. (2018, Ocak 05). Güncel Türkçe Sözlük. Ankara, Çankaya, Türkiye.
- Tetik, S. (2012). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 278-279.
- Tolay, E. (2003). *Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Toplu, D. B. (1998). *Kamu Kurum Arşivlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toplu, D. B. (1998). *Kamu Kurum Arşivlerinde Çalışan Personelin İş Tatmini*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler Ve Verimlilik Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tortop, N., Yayman, B., & Özer, A. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık Ve İşe Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Uygur, A., & Koç, H. (2010). Örgütsel Sadakat Ve Örgütsel Bağlılık Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 80-81.
- Üçüncü, K. (2016). *İş Tatmini Ve Motivasyon*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Üçüncü, K. (2016). *İş Tatmini Ve Motivasyon*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine Ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları Ve Değerleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İş Görenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3-18.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik Ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 171.
- Yücel, İ. (2012). İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 3-4.
- Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin İş Güçlüğü Oluşturan Değişkenlerin İş Doyumu İş Gerilimi Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 262-263.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 294-295.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

Ek.1. Sosyodemografik Veri Anketi

Sayın Meslektaşım,

Bu çalışma, “Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini (Samsun İl Merkezi Kamu Hastaneleri Hemşireleri Örneği)” yüksek lisans tezine veri toplamak amacı ile hazırlanmıştır. Buradaki verilerin tamamı gizli kalacak ve sadece bilimsel çalışmalarda kullanılacaktır. Lütfen her soruyu cevaplandırmaya özen gösteriniz. İlgi ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Gülendam GÜLTEN
Beykent Üniversitesi
Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz: Erkek (1) Kadın (2)

2. Yaşınız:

“20 yaş ve altı (1)”

“21-30 (2)”

“31- 40 (3)”

“41-50 (4)”

“51 ve üstü (5)”

3. Medeni Durumunuz:

Evli (1)

Bekâr (2)

4.Eğitim Durumunuz:

“Sağlık Meslek Lisesi(1)”

“Lisans(3)”

“Ön Lisans(2)”

“Lisans Üstü(4)”

5. Mesleki Kıdeminiz:

“0-5 yıl (1)”

“6-10 yıl (2)”

“11-15 yıl (3)”

“16-20 yıl (4)”

“21-25 yıl (5)”

“26 yıl ve üstü (6)”

6. Bu Hastanedeki Çalışma Süreniz:

“1 yıl altı (1)”

“1-5 yıl (2)”

“6-10 yıl (3)”

“11-15 yıl (4)”

“16-20 yıl (5)”

“21 yıl ve üstü (6)”

7. Çalıştığınız Bölüm: Yoğun Bakım (1) Acil Servis (2) Ameliyathane (3)

Poliklinikler (4) Servisler (5) Diğer (6)

Ek.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerde, size en uygun olan görüşü çarpı (X) işareti ile belirtiniz							Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
“1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.”											
“2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.”											
“3. Kurumuma karşı güçlü bir “aitlik” duygusu hissetmiyorum.”											
“4. Bu kuruma karşı “duygusal bağlılık” hissetmiyorum.”											
“5. Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.”											
“6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.”											
“7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.”											
“8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için zor olurdu.”											
“9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem hayatımdaki pek çok şey aksardı.”											
“10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.”											
“11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.”											
“12. Bu Kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.”											
“13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.”											
“14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.”											
“15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.”											
“16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.”											
“17. Bu Kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.”											
“18. Bu kuruma çok şey borçluyum.”											

Ek.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerde, size en uygun olan görüşü çarpı (X) işareti ile belirtiniz	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
“1. İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından.”					
“2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından.”					
“3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından.”					
“4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından.”					
“5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından.”					
“6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından.”					
“7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından.”					
“8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından.”					
“9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından.”					
“10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından.”					
“11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından.”					
“12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından.”					
“13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından.”					
“14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından.”					
“15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından.”					
“16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından.”					
“17. Çalışma şartları bakımından.”					
“18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından.”					
“19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından.”					
“20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden.”					

Ek.4. Araştırma Yapma İzni



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu
Samsun İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

SAMSUN İLİ KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİ GENEL
SEKRETERLİĞİ - SAMSUN KİMDOS İDARI HİZMETLER
BAŞKANLIĞI
02.06.2017 16:45 - 54103609 - 604.02 - E 9289
0006468780



Sayı : 54103609-604.02
Konu : Araştırma İzin Talebi (Gülendam
GÜLTEN)

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 16/03/2017 tarihli ve 48669339-1546 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazınıza istinaden; Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi programı öğrencisi Gülendam GÜLTEN'in "Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini" isimli çalışması, 02.05.2017 tarih ve 2017/9 sayılı Tıpta Uzmanlık Eğitim Kurulunca (TUEK) uygun görülmüş olup, "Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü" imzalanarak, TUEK'de alınan karar örneğiyle birlikte yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. S. Sırrı KILIÇ
Genel Sekreter

EK:

- 1- Tıpta Uzmanlık Eğitim Kurulu (TUEK) Kararı (1 sayfa)
- 2- Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü (1 sayfa)

02.06.2017
09:20:00

Adem KAYA

VHKİ

Samsun Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği/ Araştırma ve Geliştirme
(Ar-Ge) Merkez
100.Yıl Bulvarı No:232 İnkılabı/SAMSUN
(0362) 311 2500 (1428)
Faks No:(0362) 311 25 28
e-Posta:kursat.yurdakos@saglik.gov.tr İnt.Adresi: -

Adalet Mahallesi

Bilgi için:KÜRSAT YURDAKOŞ

Unvan:UZMAN

Telefon No:0362 311 25 00/1428

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 69a60e20-9646-4397-b9c6-1ef117503e05 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Samsun İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği
Sağlık Bilimleri Üniversitesi Samsun Eğitim ve Araştırma
Hastanesi

SAMSUN İLİ KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİ GENEL
SEKRETERLİĞİ - SAMSUN SAĞLIK BİLİMLERİ
ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ
01 91 2017 31 17 - 33646332 - 929 - 2 7060



Sayı : 33646832/929
Konu : Güldam GÜLTEN'in Anket İzni
Hk.

SAMSUN İLİ KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİ
(İdari Hizmetler Başkanlığına)

İlgi : 26/04/2017 tarihli ve 0044114499 barkod numaralı yazı;

İlgi tarih ve sayılı yazınıza istinaden; Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi programı öğrencisi Güldam GÜLTEN'in "Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini" isimli çalışması, 02.05.2017 tarih ve 2017/9 sayılı Tıpta Uzmanlık Eğitim Kurulunda görüşülmüş olup alınan karar örneği yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Uz. Dr. Mehmet ZENGİN
Hastane Yöneticisi V.

EKLER:

1- TUEK Kararı

Kadıköy Nh. Barış Bul. No:199 İlkadım/SAMSUN

Faks No:

e-Posta: zehra.katkay@saqlik.gov.tr İnt.Adresi: AR-GE

Bilgi için: Zehra KATKAY

Unvan: TIBBİ SEKRETER

Telefon No: (0362) 311 15 00 (7011)

Evrakin elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden c1629a09-7126-411f-b305-de7335b2ee7b kodu ile erişebilirsiniz.

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden b7a00e20-9841-11e7-b9c6-1ef417503e05 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T. C.
Sağlık Bakanlığı
Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Samsun Eğitim ve Araştırma Hastanesi
Tıpta Uzmanlık Eğitim Kurulu

Tıpta Uzmanlık Eğitim Kurulu Kararları	Oturum Tarihi	Oturum sayısı
	02.05.2017	2017/ 9

Karar sayısı: 55

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi programı öğrencisi Güldenam GÜLTEN'in "Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini" isimli çalışmaya ait başvuru formu ve ekleri incelenmiş olup, çalışmanın yürütülmesi Tıpta Uzmanlık Eğitim Kurulu (TUEK) tarafından uygun görülmüştür.

TUEK ÜYELERİ	
Doç. Dr. Fatih ÖZKAN (Başkan)	İMZA
Doç. Dr. Mehmet Derya DEMİRAĞ (Eğitim Koordinatörü)	İMZA
Doç. Dr. Mustafa Kemal ATILLA	İMZA
Doç. Dr. Zahide DOĞANAY	İMZA
Doç. Dr. Yasemin KEMAL	İMZA
Doç. Dr. Mahir İGDE	İMZA
Doç. Dr. Elif ÇOLAK	İMZA

Evinizi elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr/adresinden/69a66e20-9b46-4397-b9c6-1e4417503e05> kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

SAMSUN İLİ KAMU HASTANELER BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİ
ARAŞTIRMA İZİNLERİ İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ

Taraflar:

Bu protokol Samsun İli Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği ve Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi programı öğrencisi Gülendam GÜLTEN arasında düzenlenmiştir.

Çalışmanın Gerçekleştirileceği Yer (Kurum/Kuruluşlar),
Genel Sekreterliğe bağlı Tüm Sağlık Tesisleri

Çalışmanın Adı: "Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini"

Bu çalışmayı yürütecek kişi/kişiler: Gülendam GÜLTEN, Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN

Protokolün Hükümleri

- a) Bu protokol ilimiz sınırları içinde Samsun İli Kamu Hastaneler Birliğine bağlı kurum ve kuruluşlarda verilen hizmetleri, yapılan koruyucu sağlık hizmeti çalışmalarını ya da yapılan kayıtlar sonucu elde edilen istatistik verileri içeren ve kurum personeli ve/veya kuruma başvuran kişilerle yapılacak bilimsel çalışmaları kurala bağlamak amacı ile düzenlenmiştir.
- b) Yapılacak bilimsel çalışmalar veri toplama aşamasında iken hastanelerdeki uygulanabilirliği Samsun İli Kamu Hastaneler Birliği tarafından takip edilecektir.
- c) Çalışma uygulanırken kapsam dışı hiçbir veri toplanmayacaktır.
- d) Veri toplama sırasında Kamu Hastaneler Birliği Personelinin veri çalışmalarına katılımı tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- e) Çalışma üniversite veya kurum tarafından kabul edildikten sonra bir nüshası dosya halinde Samsun İli Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine teslim edilecektir.
- f) Çalışmayı yapacak olan kişi/kişiler e) maddesini yerine getirmediği takdirde kurumumuza ait veriler yayın/proje/tez vs. gibi bilimsel bir çalışmada kullanılmayacaktır.
- g) Çalışma sürecinde her tür ilaç uygulaması veya girişimsel işlem yapılacak ise ya hastanın kendisi ya da yasal vasisinden ve etik kuruldan onay alınacaktır.
- h) Saha çalışmasına katılan ve protokolle tespit edilen kişide değişiklik yapılması ya da yeni kişinin ihtiyaç halinde çalışmaya dâhil edilmesi durumunda Samsun İli Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği bilgilendirilecektir.

Protokolün süresi:

- a) Başlangıç Tarihi Mayıs 2017 Bitiş Tarihi Haziran 2017
- b) Protokol, çalışmanın taraflarca planlanan ve kabul edilen süresi ile sınırlıdır. Uzatılması ancak yeni bir protokole bağlıdır.

Sözleşme Şartlarına Aykırılık:

İlgili hükümler ihlal edildiğinde, protokolde imzası ve beyanı bulunan ilgili kişiler hakkında Samsun İli Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğince; kamu kurumlarının çalışmalarına ait verilerin kamudaki gizlilik ilkelerine ve resmi işleyiş esaslarına aykırı davranıldığı gerekçesiyle adli merciler nezdinde yasal işlemler başlatılacaktır.

İhtilafların çözümü:

Protokolün uygulanması ile ilgili çıkabilecek sorunların çözümü konusunda Samsun ilindeki idari yargı mercileri yetkilidir.

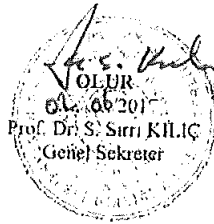
İlgili protokol hükümlerini ve cezai müeyyidelerini okudum ve kabul ettim.

22.05.2017

Gülendam GÜLTEN
Üniversite Öğrenci



02.06/2017
Dr. Yılmaz DÜNDAR
İdari Hizmetler Başkanı



Ek.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni

Arzu Wasti <awasti@sabanciuniv.edu>

9.1.2018 (Sal) 21:19

Gelen Kutusu

Kime: gulendam_88@hotmail.com;

Bu iletiyi 7.2.2018 11:05 tarihinde ilettiniz



A.Wasti-Ölçek_final.rtf

43 KB



RT8301X_C010.pdf

681 KB

4 ekin (5 MB) tümünü göster

Tümünü OneDrive - Kişisel konumuna kaydet



Evernote

Merhabalar,

Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadaşına gönderdiklerimi ekte gönderiyorum.

İyi çalışmalar, başarılar,

Arzu

Ek.6. İş Tatmini Ölçeği Kullanım İzni

Asli Baycan Binark <asli@aslibaycan.c

10.1.2018 (Çar) 01:19

Gelen Kutusu

Kime: gülendam gülten (gulendam_8...

Bu iletiyi 7.2.2018 11:04 tarihinde ilettiniz

 | Evernote

Kullanabilirsiniz...

From: gülendam gülten
[gulendam_88@hotmail.com]
Sent: Tuesday, January 09, 2018 8:22 PM
To: Asli Baycan Binark
Subject: Ölçek İzni

Türkçeye uyarladığınız İş Tatmini Ölçeğini " Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini (Samsun İl Merkezi Kamu Hastaneleri Hemşireleri Örneği) " adlı yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum. İzninizi talep ediyorum. Saygılarımla iyi çalışmalar.

Gülendam GÜLTEN

Beykent Üniversitesi Y. Lisans Öğrencisi

ÖZGEÇMİŞ

16 Eylül 1988 tarihi, Samsun İli İlkadım İlçesi doğumluyum. İlk, Orta ve Liseyi yine aynı ilçede tamamladıktan sonra, Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümüne kayıt oldum. Bu bölümden 2013 yılında mezun olduktan sonra, Zeynep Kamil Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi'nde göreve başladım. 2016 yılından beri, Bafra Devlet Hastanesi'nde hemşirelik görevini sürdürmekteyim. 2014 yılında da, Beykent Üniversitesi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladım.

Özel ilgi alanlarım, işletme yönetimi, kitap okumak, spor yapmak ve seyahat etmektir.

Yabancı dilim İngilizcedir.

Gülendam GÜLTEN