T. C.

İstanbul Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ VE ASKERİ HASTANEDE BİR UYGULAMA

Deniz Derya AKTAY
2501929822

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Muhteşem BARAN

İstanbul 2010

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüz **HASTANE VE SAĞLIK KURULUŞLARINDA YÖNETİM** Bilim Dalında **2501929822** numaralı **DENİZ DERYA AKTAŞ'IN** hazırladığı **"İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ VE ASKERİ HASTANEDE BİR UYGULAMA"** konulu **YÜKSEK LİSANS / ~~DOKTORA~~ TEZİ** ile ilgili **TEZ SAVUNMA SINAVI,** Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 15. Maddesi uyarınca **21/04/2010 ÇARŞAMBA** günü saat.**13.00'da** yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜ....."ne* **OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA** karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ(*)	İMZA
PROF.DR.İBRAHİM PINAR	KABUL	
PROF.DR.GÖNEN DÜNDAR	KABUL	
DOÇ.DR.AYKUT BERBER	KABUL	
YRD.DOÇ.DR.ARZU ÜLGEN AYDINLIK	KABUL	
YRD.DOÇ.DR.MUHTEŞEM BARAN	KABUL	

Besim Ömer Paşa Caddesi Beyazıt-34452-İstanbul
Tel:0212 526 13 38 – 0212 514 01 35 Fax: 0212 520 85 04

ÖNSÖZ

Hizmet sektörünün ülke ekonomisindeki payı gün geçtikçe artmakta ve özellikle gelişmiş ülkelerde bu oranın daha fazla olduğu görülmekte olup örgütlerde etkinlik ve verimliliğin arttırılmasına yönelik davranışlar literatürde son yıllarda geniş bir biçimde ele alınmaktadır.

İş tatmini, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade etmekte olup, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. Her meslekte iş tatmini oldukça önemli bir kavramdır. Ancak bu kavram hekimler için daha büyük önem taşımaktadır.

Özellikle sağlık sektöründe, örgütsel bağlılığın sağlanması; iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesi ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılması önemli bir faktör haline gelmiştir. Zira iş tatmini ve örgütsel bağlılığı sağlanılmış çalışanların hasta memnuniyetine, hizmet kalitesine ve işletmenin başarısına katkı sağlayacağı ileri sürülmektedir.

Türk Silahlı Kuvvetleri'nin en önemli ihtiyaçlarından biri olan Askeri Sağlık Hizmetlerinin sorumluluğunu yüklenen asker hekimlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulması ancak iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenerek daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına bağlıdır.

Bu çalışmada , asker hastanelerinde görev yapan hekimlerin iş tatmini ve örgütsel düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve ilgili komutanlıkların insan kaynaklarına ilişkin kararlarına ışık tutmak amaçlanmıştır.

Araştırma süresince değerli katkılarını esirgemeyen ve her zaman yanımda olan danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Muhteşem BARAN'a ,yardımlarından dolayı sevgili kardeşim Yrd.Doç.Dr. Selahattin KANTEN'e ve her durumda yanımda olan sevgili eşim Özden AKTAY'a ve aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul, Nisan 2010 Dr. Deniz Derya AKTAY

ÖZ

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ VE ASKERİ BİR HASTANEDE UYGULAMA

Bu araştırma asker hastanelerinde görev yapan hekimlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Amaç doğrultusunda hazırlanan anket 2009 yılı Kasım ayında İstanbul'da faaliyet gösteren Kasımpaşa Asker Hastanesi'nde görev yapan 100 hekime uygulanmıştır.

Anket sonuçları bilgisayar ortamında SPSS 15.0 istatistiksel programında analiz edilmiştir. Anket sorularının güvenilirliğini belirlenmesinde Cronbach's Alpha katsayısından, araştırmaya katılan hekimlerin demografik özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistiklerinden, uzman hekimlerin iş tatmin düzeyleri ve kurumsal bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde minimum, maksimum aritmetik ortalama standart sapma istatistiklerinden, uzman hekimlerin kurumsal bağlılık düzeyleri ve iş tatmin düzeylerinin demografik özellikleri arasında ve kurumsal bağlılık ve iş tatmin boyutları arasındaki ilişkilerin Pearson Ki-Kare, T Testi , Anova testlerinden faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda; askeri hastanelerde görev yapan hekimlerin iş tatminleri düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Askeri hekimlerin iş tatminleri düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da yükseldiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırmada hekimlerin hizmet süreleri ile iş tatminleri düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Hekimlerin cinsiyetleri ve hizmet süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişkiler olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş tatmini, Örgütsel bağlılık, Hekimler

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND CORPORATE LOYALTY AND ANALYSIS IN MILITARY HOSPITALS

This study aims to determine the relationship between job satisfaction of doctors working in military hospitals and corporate loyalty. To this end, a survey was prepared and in November, 2009 it was executed among 100 doctors who work in Kasımpaşa Military Hospital in Istanbul.

Survey results are analyzed on a computer using SPSS 15.0 statistical procedures software. We used Cronbach's Alpha to determine the credibility of questions; frequency and percentage definition statistics to determine demographic characteristics of doctors who took the survey, minimum, maximum and arithmetic mean standard deviation statistics to determine the levels of specialist doctors' job satisfaction and corporate loyalty; Pearson Ki-Square, T test, Anova and Tukey tests to determine the relationships between specialist doctors' corporate loyalty and job satisfaction and demographic characteristics.

The results showed that there is a positive relationship between job satisfaction and corporate loyalty in doctors who work in military hospitals. It is concluded that as military doctors' job satisfaction increases, so does their corporate loyalty. Also, while there was not a relationship between job satisfaction and age, gender, marrital status, there was a significant relationship between the length of employment and job satisfaction. Doctors' corporate loyalty and their age and marrital status was also not related while there was a relationship between gender and employment time and corporate loyalty.

Keywords: Job satisfaction, Corporate loyalty, Doctors.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ…… ...iii

ÖZ…….....v

ABSTRACT v

İÇİNDEKİLER..... vi

TABLOLAR LİSTESİ.....x

ŞEKİLLER LİSTESİ.....x

GİRİŞ 1

1. BÖLÜM 3

1. İŞ TATMİNİ 3

1.1. İş Tatmininin Tanımı 3

1.2. İş Tatmininin Bazı Kavramlarla İlişkisi 4

1.3. İş Tatmin Kuramları 6

1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı 6

1.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı 8

1.3.3. David Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı 10

1.3.4. Adelfer'in ERG Kuramı 11

1.3.5. Vroom'un Ümit Bekleyiş Kuramı 11

1.3.6. Adams'ın Eşitlik Kuramı 13

1.3.7. Tutarsızlık –Farklılık (Amaçlama) Kuramı 13

1.3.8. İş Özellikleri Kuramı 15

1.4. İş Tatminine Etki Eden Faktörler 16

1.4.1. Bireysel Faktörler 16

1.4.2. Örgütsel Faktörler 18

1.5. İş Tatminsizliğinin Sonuçları 21

1.5.1. Bireysel Sonuçlar 23

1.5.2. Örgütsel Sonuçlar 25

1.6. Sağlık Hizmetleri Ve İş Tatmini 26

2. BÖLÜM……..... 30
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....30
2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı 30
2.2. Örgütsel Bağlılık İle Benzer Kavramlar 31
2.3. Örgütsel Bağlılığın Bazı Kavramlarla İlişkisi 34
2.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans 34
2.3.2. Örgütsel Bağlılık ve Katılım 35
2.3.3. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Kültür 37
2.3.4. Örgütsel Bağlılık ve Kişilik 39
2.4. Örgütsel Bağlılığın Boyutları 39
2.4.1. Duygusal Bağlılık 40
2.4.2. Normatif Bağlılık.....41
2.4.3. Devam Bağlılığı.....41
2.5. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler 42
2.5.1. Bireysel Faktörler 42
2.5.2. Örgütsel Faktörler.....44
2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....46
2.6.1. Bireysel Sonuçlar.....48
2.6.2. Örgütsel Sonuçlar 48
2.7. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini 49
2.7.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisini İnceleyen Araştırmala r 50

3. BÖLÜM …….....55
3. ASKERİ HASTANELERDE ÇALIŞAN HEKİMLERİN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA 55
3.1. Araştırmanın Amacı 55
3.2. Araştırmanın Kapsamı Varsayımları ve Sınırlılıkları 55
3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler i 55
3.4. Araştırmanın Evreni 56
3.5. Veriler ve Toplanması 57
3.5.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 57

3.5.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği 60
3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi ve Yorumlanması 60
3.7. Araştırmanın Bulguları 60
3.7.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 61
3.7.2. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular 64
3.7.2.1. Hekimlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Cinsiyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi 65
3.7.2.2. Hekimlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Hizmet Süreleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi 66
3.7.3. Hekimlerin İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular 68
3.7.3.1. Hekimlerin İş Tatminleri ile Cinsiyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi 68
3.7.3.2. Hekimlerin İş Tatminleri ile Hizmet Süreleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi 69
3.7.4. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi 70
3.7.5. Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini Üzerinde Etkisi 70
3.8. Araştırmanın Sonuçları 71

SONUÇ VE ÖNERİLER 75
KAYNAKÇA 77
EKLER 86

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları 47
Tablo 2. Güvenilirlik Değeri 57
Tablo 3. Ölçeği Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri 58
Tablo 4. Güvenilirlik Değeri 58
Tablo 5. Faktör Analizinden Elde Edilen Faktör Yapısı 59
Tablo 6. Alt Boyutların Güvenilirlik Düzeyleri 60
Tablo 7. Güvenilirlik Değeri 60
Tablo 8. Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı 61
Tablo 9. Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı 62
Tablo 10. Örneklem Grubunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı 63
Tablo 11. Örneklem Grubunun Medeni Duruma Göre Dağılımı 63
Tablo 12. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 64
Tablo 13. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı 65
Tablo 14. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı 67
Tablo 15. Hekimlerin İş Tatmin Düzeyleri 68
Tablo 16. Hekimlerin İş Tatminlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı 68
Tablo 17. Hekimlerin İş Tatminlerinin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı 69
Tablo 18. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İş Tatmin düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi 70
Tablo 19. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini Üzerinde Etkisi ... 71

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'a Göre İhtiyaçlar Basamağı Ve Endüstri Topl umunda İhtiyaçların Muhtemel Tatmin Düzeyi. 6
Şekil 2. F. Herzberg'in Anket Sonuçları 9
Şekil 3. Bireysel Amaçların Oluşması ve İş Başarısındaki Rolü 14
Şekil 4. Temel İş Özellikleri Modeli 16
Şekil 5. İş Tatmini ile İlgili Neden – Sonuç İlişkisi 23
Şekil 6. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli 39
Şekil 7. Araştırmanın Modeli 56
Şekil 8. Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı 62
Şekil 9. Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı 62
Şekil 10. Örneklem Grubunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı 63
Şekil 11. Örneklem Grubunun Medeni Durum a Göre Dağılımı 64
Şekil 12. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 65
Şekil 13. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı . 66
Şekil 14. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı 67
Şekil 15. Hekimlerin İş Tatminlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı 68
Şekil 16. Hekimlerin İş Tatminlerinin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı 69

GİRİŞ

Örgütlerde etkinlik ve verimliliğin arttırılmasına yönelik davranışlar literatürde son yıllarda geniş bir biçimde ele alınmaktadır. Özellikle kurumsal bağlılık konusu entelektüel sermayenin yönetimi söz konusu olduğunda büyük önem kazanmıştır. Nitelikli iş gücünün örgüte bağlı olarak çalışması, bütün yetenek ve bilgisini örgütü için kullanması örgütsel bağlığı yakından ilgilendiren bir konudur. Bireyler kendilerini örgüte bağlı hissettikleri ölçüde, işlerinden tatmin olarak işyerinde başarılı olacaklardır. Aksi takdirde her an o kurumdan uzaklaşmanın yollarını arayacaklar ve kendilerinden bekleneni veremeyeceklerdir.

İş tatmini, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade etmekte olup, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. Her meslekte iş tatmini oldukça önemli bir kavramdır. Ancak bu kavram insanların sağlıklarıyla ilgilenen, hekimler için daha büyük önem taşımaktadır. Çünkü yaptıkları iş insanların hayatlarıyla ilgilidir.

Özellikle sağlık sektöründe, sağlık personelinin örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve örgütle bütünleşmesi anlamına gelen örgütsel bağlılığın sağlanması; çalışanların yaptıkları işe ve işyerlerine iyi duygular beslemesi anlamına gelen iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesi ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılması önemli bir faktör haline gelmiştir. Zira iş tatmini ve örgütsel bağlılığı sağlanılmış çalışanların hasta memnuniyetine, hizmet kalitesine ve işletmenin başarısına katkı sağlayacağı ileri sürülmektedir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008: 7-8)

Sağlık hizmetleri üretim süreci hekimler tarafından yönlendirildiği için, verimli ve kaliteli bir sağlık hizmet sunumunda, hekimlerin performansını olumsuz yönde etkileyen mesleki doyumsuzluğun nedenlerinin saptanarak olumsuz koşulların olanaklar ölçüsünde iyileştirilmesi gerekmektedir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, hekim tatmini ve örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak sivil hekimler üzerinde yapılan

çalışmalardan oluştuğu, buna karşın asker hastanelerinde görev yapan hekimlerin iş tatmini düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerini inceleyen araştırmaların sınırlı olduğu görülmüştür.

Türk Silahlı Kuvvetleri'nin en önemli ihtiyaçlarından biri olan Askeri Sağlık Hizmetlerinin sorumluluğunu yüklenen asker hekimlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Genel ekonomik koşullarla birlikte hastanelerdeki çalışma ortamı göz önüne alındığında doktorların kurumlarından ayrılmaya veya mesleklerini yarı zamanlı olarak özel hastanelerde ya da polikliniklerde sürdürmeye başladıkları gözlenmektedir. Bu durum ise, Askeri Sağlık Hizmetlerinde genel kaliteyi düşürmekte ve istenilen nitelikte hizmetin verilmesini zorlaşmaktadır. Hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulması ancak iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenerek daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına bağlıdır.

Bu çalışma ile, asker hastanelerinde görev yapan hekimlerin iş tatmini ve örgütsel düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek ve ilgili komutanlıkların insan kaynaklarına ilişkin kararlarına ışık tutmak üzere görüşler sunmak amaçlanmıştır.

Amaç doğrultusunda çalışma üç ana bölüm halinde ele alınmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde; iş tatmin kavramı ele alınarak tanımı, bazı kavramlarla ilişkisi, iş tatminin etkileyen faktörler ve iş tatmininin sonuçları açıklanmıştır. İkinci bölümde ise; örgütsel bağlılık kavramının tanımı ilişkili ve benzer olduğu kavramlar açıklanarak, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın sonuçlarına yer verilmiş, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi ve örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisine yönelik yapılmış araştırmalarda bu bölümde yer almıştır. Üçüncü bölümde asker hastanelerinde görev hekimlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik yapılan araştırmaya ilişkin bilgiler ve araştırmadan elde edilen bulgular yer almıştır.

1. BÖLÜM

1. İŞ TATMİNİ

1.1. İş Tatmininin Tanımı

Literatürde iş tatmini, çalışan memnuniyeti kavramlarıyla eşdeğer olarak kullanılan iş tatmini genel anlamda çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk olarak tanımlanmaktadır (Akıncı, 2002: 2).

İş tatmini kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40'lı yıllarda anlaşılmıştır. Önemli olmasının bir nedeni, yaşam tatmini ile ilişkili olmasıdır ki, bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bir diğer nedeni ise üretkenlikle ilgilidir. İş tatmini ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte tatminsizliğin yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli kılmaktadır (Gedik, Akyüz, Batu, 2009: 1).

İş tatmini kişinin değerleri ile ilintilidir. Kişinin bilinçli veya bilinçsiz olarak elde etmeyi arzuladıklarıdır. Her çalışan farklı değerlere önem vermektedir. Yani aynı durum farklı kişiler için değişik seviyede iş tatminine yol açabilmektedir. İş tatmininin temeli algılamaya dayalıdır ve her zaman objektif olarak o anki durumu ölçememektedir. Her insan kendi değerleri ile iş durumunu kıyaslamakta ve kişilerin algılamaları farklılık göstermektedir (Duyan, 2008: 4).

Başka bir tanıma göre de, iş tatmini kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur. İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelmelidir (Akıncı, 2002: 4).

İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir ve bireyin

normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek istenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılamalarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır. Bu anlamda iş tatmini, "bireyin çalışma ortamına karşı reaksiyonu" dur.

Bireyin işinin özelliklerinin, kendisi için önemli olan nitelikleri taşıması ve doldurması halinde ortaya çıkan iş tatmini örgütsel davranışta temel yapıdır ve iş performansı, örgütsel bağlılık davranışı, işe devam yada devamsızlık ve yaşam tatminini de kapsayan önemli çıktılarla bağlantılıdır (Aşan ve Erenler, 2008 : 204).

Çalışan tatminini sağlamak için yöneticilerin, çalışanların salt bir üretim faktörü olduğu yönündeki önyargılarından kurtulmaları gerekmektedir. Diğer bir deyişle, yöneticiler, çalışanların sadece ekonomik bir varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal yönlerinin de bulunduğunu, ekonomik beklentilerinin dışında farklı sosyal ve psikolojik beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurmalıdırlar. Çalışanların iş tatminlerinin sağlanması aynı zamanda örgütlerin sosyal görevidir (Üngören ve Cengiz, 2009 : 42).

1.2. İş Tatmininin Bazı Kavramlarla İlişkisi

Bu bölümde literatürde iş tatmini ile ilişkili olduğu öne sürülen motivasyon, performans ve verimlilik kavramlarıyla iş tatmini arasındaki ilişkiler üzerinde durulacaktır.

İş Tatmini ve Motivasyon Arasındaki İlişki: Çalışanların motivasyonun sağlanması iş hayatının önemli konuları arasında yer almaktadır. Çünkü motivasyon hem çalışanın hem de örgütün performansında önemli rol oynamaktadır. Performansı artırmak isteyen bir yönetici, çalışanların tutum ve davranışlarını, arzu ve isteklerini, fikir ve duygularını ve bunlara etki eden örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri dikkate almalıdır. Motive olamayan personelin olumlu performans göstermesi beklenmemelidir. İş hayatında motivasyon kullanımının temel amacı; örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için personelin yüksek derecede performans göstermesini sağlamaktır (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005 : 329).

Bir örgüt içerisinde çalışanların tatmininin sağlanması, yönetimin en önemli görevlerinden biri olmalıdır. Çalışanların tatmin edilmesi, kuruma bağlılığı ve kaliteyi arttıracaktır. Bundan dolayı kurum yöneticilerinin iş tatmini yaratacak stratejiler oluşturmaya yönelik uğraşı içerisinde olmaları gerekir (Yavuz ve Karadeniz, 2009: 508).

Yöneticinin astlarını motive etmesi, bu kimselere tatmin sağlayan davranışları geliştirmekle sağlanır. Bu davranışlar hem bireysel tatmin sağlarken hem de örgüt amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunacaktır (Ağırbaş, Çelik, Büyükkayıkçı, 2005: 330).

İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişki: İş tatmini kişilerin işlerinden alacakları ödüllerin miktarı ile yakından ilgilidir ve iş performansının düzeyi de ödülleri elde etme temellerine yakından bağlıdır. Kişiler, işlerinin kendilerine sağladığı olanaklar oranında tatmine ulaşırlar. İş performansı ile gereksinimlerin tatmini arasında bir takım varsayımlar vardır.

Değişik performansa değişik ödül verilen örgütlerde kişiler, yöneticileri tarafından ne kadar çok takdir edilirse gereksinimleri o kadar karşılanır. Kişi kendi performansını ne kadar yüksek değerlendirirse, gereksinimlerinin karşılanırsa derecesi o kadar yüksek olur (Yıldırım, 1995: 442-443).

İş Tatmini ile Verimlilik Arasındaki İlişki : Her bireyin kendisine göre sahip olduğu bir potansiyeli vardır. Önemli olan bu potansiyelin yöneticiler tarafından açığa çıkarılması ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönlendirilmesidir. Çalışanlara sadece çalışması gereken makineler ve ücretlerin arttırılmasıyla istekleri yerine getirilen bireyler gözüyle bakmamak gerekir.

Çalışanların yaptıkları işler hakkında bilgiye sahip olmaları örgütte performansın iyileşmesine sebep olmakta ki, bu da sonuçta verimliliğin ve kalitenin artımına neden olmaktadır. Verimlilik artışı büyük ölçüde çalışanın yaptığı işi isteyerek, yani yüksek motivasyon ile yapmasına bağlı olarak gerçekleşecektir.

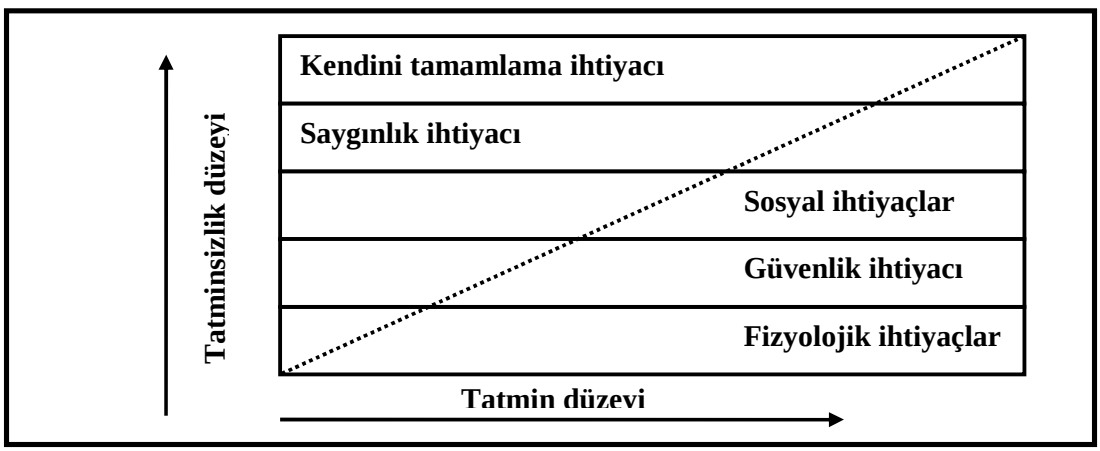
Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların %97'si motivasyonun verimliliklerine etkisinin çok büyük olduğunu belirtirken, %92'si ise motivasyonun firmalarına bağlılıklarını sağlayan anahtar bir faktör olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışanları n iş tatmininin yüksek olduğu şirketlerde, daha yüksek müşteri memnuniyeti (%38) , daha yüksek verimlilik (%22) ve daha yüksek kâr (%27) elde edildiği belirlenmiştir (Çeltek, 2004 : 182).

1.3. İş Tatmin Kuramları

1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Motivasyonu yine gereksinimlere dayalı açıklamaya çalışan Maslow, iki temel güdü alanı belirleyerek bunların altına yerleştirdiği gereksinimler hiyerarşisini geliştirmiştir (Acat ve Yenilmez, 2004: 126).

Maslow'un bu teorisi, insanların birden çok ihtiyaç tarafından motive edildiğini ve bu ihtiyaçların Şekil 1'de gösterildiği gibi hiyerarşik olarak var olduğunu belirtmektedir. Maslow önem sırasına göre 5 motive edici ihtiyacı belirlemiştir.



Şekil 1. Maslow'a Göre İhtiyaçlar Basamağı Ve Endüstri Toplumunda İhtiyaçların Muhtemel Tatmin Düzeyi.

Kaynak: Efil 1999: 122.

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

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

Sevgi ve aidiyet ihtiyacı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra insanın sosyal yönü ağırlık taşıyan ihtiyaçları ortaya çıkar. Örneğin, sevme, sevilme, bir gruba mensup olma, şevkat, yardımseverlik vs. türünden ihtiyaçlar bu gruba örnek olarak gösterilebilir.

Saygı ihtiyacı: İnsanlar sevmek, sevilmek dışında saygı duyulmak da ist erler. İnsanlar temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını ve ardından sevgi ve aidiyet ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra tanınma, sosyal mevkii ve statü sahibi olma, başarı elde etme, takdir edilme, saygı görme vs. türden ihtiyaçlara ilgi gösterirler. Mas low bu gruptaki ihtiyaçları saygı görme (esteem) ihtiyaçları olarak sınıflandırmaktadır.

İdeallerini ve yeteneklerini gerçekleştirme ihtiyacı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını ve diğer belirtilen türdeki ihtiyaçlarını karşılamış olan birey son aşamada ideallerini ve yeteneklerini gerçekleştirme ihtiyacı duyar. Bu son aşamada birey, ideallerini gerçekleştirmeye, başarmaya ve haz duymaya daha fazla önem verir (Aktan, 1999).

Maslow'un sıraladığı gereksinimler arasında en çok kendini gerçekleştirme gereksinimi üzerinde durulmuş ve konu çeşitli araştırmalarda da ele alınmıştır. Maslow, kendini gerçekleştirmeyi bütün insanların ulaşmaları gereken bir hedef olarak görmüştür. Maslow, bireyin ihtiyaçlarının belirlenmesiyle davranışlarının yönlendirilebileceğini vurgulamıştır (Acat ve Yenilmez, 2004:126).

1.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg ve meslektaşları, iş tutumlarının sebepleri, ilişkililikleri ve sonuçları ile ilgili yüzlerce çalışmayı ayrıntılı bir şekilde gözden geçirdikten sonra buna dayalı olarak, öncelikle bir kişinin işine yönelik olumlu tutumlara yol açan faktörlerin, olumsuz iş tutumlarına yol açan faktörlerden farklı olduğu hipotezini geliştirdiler. Bu hipotez, evrimsel bir şekilde iş tatminin basit bir şekilde sadece iş tatminsizliğinin karşılığı olmadığı anlamına geldiği için yaygın bir şekilde kabul gördü. Bunun yerine, daha sonra, "iş tatmini ve iş tatminsizliği hisleri birbirinden bağımsızdırlar" şeklinde Herzberg ve arkadaşları bunu insanların çevresinde meydana gelen değişikliklerin farkında olma, araştırma ve üstesinden gelme eğiliminde olmasıyla açıklamaya çalışmışlardır (Kurt, 2005: 288).

Bu teoriye göre işe olan davranışları belirleyen faktörler pozitif ve negatif diye ikiye ayrılır. Bu faktörlerin ayırımı çeşit olarak değil, etki itibarıyla birbirinden farklıdır. Herzberg için gerçekleştirilmesi motive edici pozitif faktörler şunlardır:

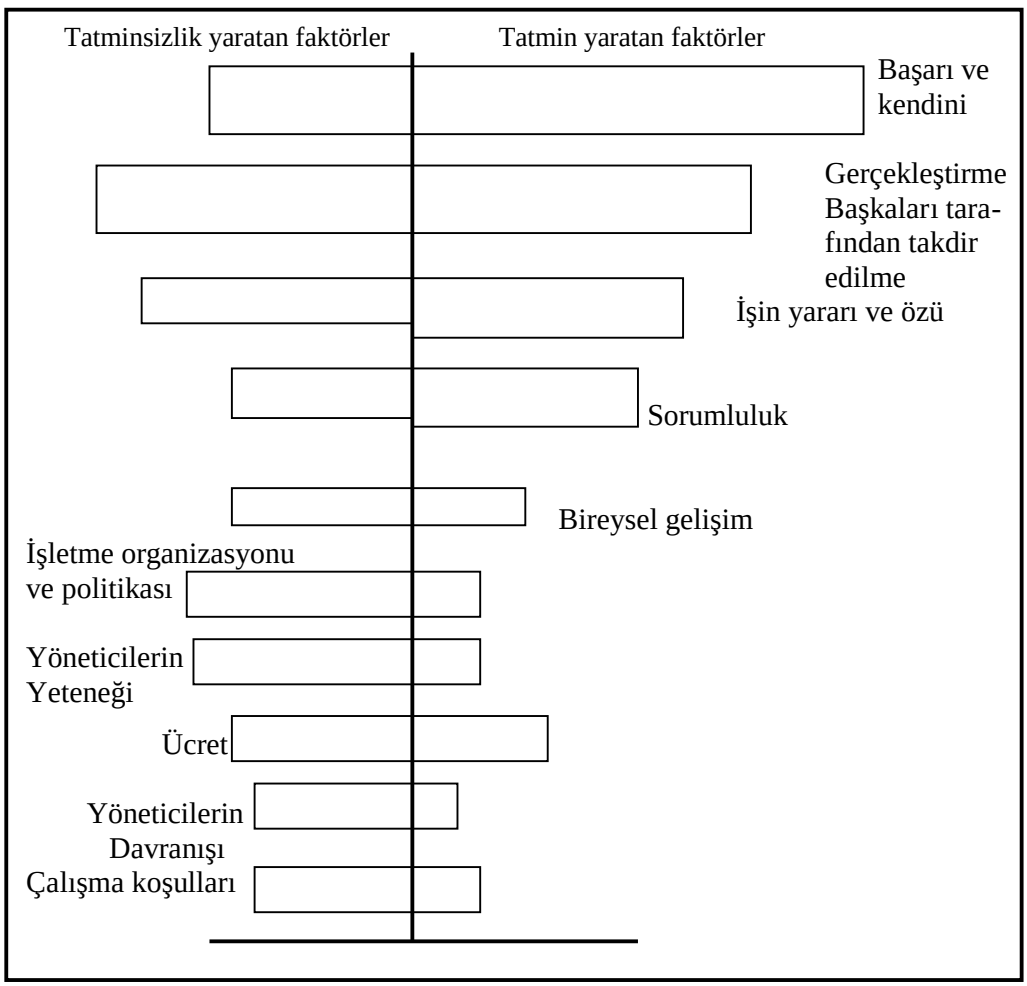
- İşin yerine getirilmesi veya başarının sonuçlarını gözleme,
- Bireyin yaptıklarının üstleri ve arkadaşları tarafından takdir edilmesi,
- Bireyin tatmin olası için kendisinden ileri gelmelidir,
- Birey belli ölçülerde sorumluluk yüklenmelidir,
- İşte yükselme imkanını artırmak gerekir,
- Bireyi geliştirme ile ilgili imkanlar yaratmak gerekir.

Negatif faktörler pozitif faktörlerin tersi değildir ve tatmin olma bir motivasyon kaynağı oluşturmaz. Fakat negatif faktörler tatmin edilmezlerse sonuçta motivasyonların azalması ortaya çıkar. Negatif faktörler de aşağıda olduğu gibidir:

- İşgüvenliği,
- Prestij,
- İşletme politikasının uyumlu olması,
- Çalışma koşulları,
- İş ortamında adil olma,
- İş dışı sorunlar,

- Bireyler arası ilişkiler,
- Ücret artışları veya hayal kırıklığına uğramış beklentiler.

Herzberg'in bu teorisi bazı eleştirilere uğramış bireyin, başarı düzeyinden çok, tatmin ve tatminsizlik üzerinde durulduğu belirtilmiştir. Ancak bu teori yöneticilerin motivasyonu anlamalarında önemli katkılar sağlamıştır (Efil, 1999: 122-123). F. Herzberg'in anket sonuçları Şekil 2 üzerinde görülmektedir.



Şekil 2. F. Herzberg'in Anket Sonuçları

Kaynak: Efil, 1999: 123

1.3.3. David Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

Mc Clelland'a göre insanlar yaşamları boyunca bazı tür ihtiyaçları duymaktadırlar. Bir başka deyişle.insanlar bu ihtiyaçlarla doğmamakta aksine yaşam tecrübeleri yoluyla bu ihtiyaçları öğrenmektedirler (Efil, 1999:120-121).

Mc Clelland'a göre insan ihtiyaçları üç grup altında toplanmıştır. Bunlar; başarı, bağlılık ve güçlük ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaçların daha çok soyo-psikolojik türden olduğu kadar Mc Clelland tarafından toplumsal açıdan da önem taşıdığı vurgulanmaktadır. Diğer bir deyimle, hem birey hem de toplum ve ulus yaşamında önem taşımaktadır. Mc Clelland'a göre, insanların kendi meslek alanlarında en iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duygularının altında başarı ihtiyacı saklıdır.

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

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

Mc Clelland bu üç ihtiyaç ve güdü içinden en çok başarı güdüsünün bi rey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir. Birey faaliyetlerinde ba şarılı olmayı arzuladığı halde başarısız olmaktan da büyük ölçüde korku ve çekingenlik duymaktadır. Bu korku onu başarıya götürecek faaliyetlerde bulunmaktan alıkoyacaktır. Şu halde bu korkunun yenilmesi halinde başarılı ol ma isteği bireyi faaliyette bulunmaya yöneltecektir (Eren, 1993:375).

1.3.4. Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer, Maslow'un modelini modern durumlara uyarlayarak modeli; "Varlığı sürdürme, ilişkilerde bulunma ve Gelişme ihtiyaçları" üzerine kurmuştur. VİG (ERG- Existence, Relatedness ve Growth) kuramına göre her bir basamağın tatmini artar bir biçimde soyut ve zor duruma gelmektedir. Bazıları ise bunalım ve hayal kırıklığına uğrayabilmektedirler. Bu kişisel gelişme ihtiyaçlarını karşılamıyorsa, diğer basamaklardan birine dönerek çabalarını onun üzerinde yoğunlaştırma durumundadırlar. Alderfer ile Maslow'un ihtiyaçları arasında bazı benzerlikler görülmektedir. Kabaca, varoluş ihtiyaçları fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelir. Ait olma ihtiyacı sosyal ve kendine güven ihtiyaçlarına benzer. Büyüme ihtiyaçları ise kendini denkleştirmeye denktir.

ERG Kuramı, çeşitli farklı ihtiyaçlar ın aynı anda faaliyet gösterebileceğini ileri sürmektedir. Alderfer, (özellikle endüstri sonrası toplumumuzda çalışan) insanların hem varoluş hem de büyüme ihtiyaçlarının aynı anda tatmin için güdülenebileceğini ifade etmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2005:143).

1.3.5. Vroom'un Ümit Bekleyiş Kuramı

Diğer teoriler motivasyonu ihtiyaçlara göre açıklarken, bu teoriyi bireyin gösterdiği davranışın karşısında kendisi için ödül sayılan bir sonuç elde etmesi, yani umduğunu bulması karşısında benzer davranışı göst ermesiyle ilgilidir. Eğer birey umduğunu bulamaz ise aynı davranışı tekrar etmeyecektir. Bireyin belli bir iş için gayret göstermesi iki faktöre bağlıdır. Bunlar, 1. Valens, 2. Bekleyiş faktörüdür. Bunu bir formülle gösterebiliriz.

$$M = \underset{j=l}{\mathrm{E}}\left(\sum^{n} I_{ij} x V_{j} \right)$$

M = İş motivasyonu

E = Bekleyiş (Belli bir gayretin bir ödülle ödüllendirilmesi ve kişinin bunu beklemesi)

I = Araçsallık (instrumentalite)

V = Valens (kişinin gayret harcayarak elde edeceği ödülü arzulama derecesi)

İki faktör (Valens ve Bekleyiş) moti vasyonu belirler. Bu faktörlerden biri yok ise kişi motive olamayacaktır. Bekleyiş teorisinin üçüncü kavramı olan araçsallık (instrumentalite), kişinin gösterdiği verimliliğin belli sonuçlara ulaşmasıdır. Başka bir deyişle, kişi gösterdiği performans sonuc u bir ödül alabilir. Bu ödüllendirme birinci kademe sonuç olarak adlandırılabilir. Bunu bir örnekle açıklarsak, kişi başarısı sonucunda yüksek bir maaş alabilir. Bu maaş artışı ikinci kademe sonuç olarak adlandırılan amacın elde edilmesini sağlayan bir ara çtır. Bir yerde birinci kademe sonuçların ikinci kademe sonuçlara ulaştıracağı konusunda kişinin sahip olduğu sübjektif ihtimali ifade etmektedir. Örneğin, bir işletmede yönetici olarak çalışmayı arzulayan lise mezunu bir kişiyi düşünelim. İşçi bir babanın çocuğu olduğu için işçi statüsünde çalışmayı kesinlikle istemeyen ancak yetersiz eğitim nedeniyle yönetici olamayacağını bilen bu kişide amaca yönelik hiçbir güdülenme olmayacaktır. Çünkü çok arzu etmesine rağmen yüksek performans gösterse bile işçi statüsünden yöneticiliğe geçemeyeceğine inanmaktadır. Dolayısıyla bir sonuca ulaşmayı arzulama derecesi güçlü olmakla birlikte düşük bekleyiş nedeniyle motivasyon ortaya çıkamamaktadır.

Bekleyiş teorisi bireylerin amaçları ile işteki davranışları arasındaki ilişkiyi açıkladığı için bu teoride bireylerin eğitilmesi, örgütle ilgili engellerin kaldırılması, gerekli güvenin ve ödüllerin sağlanması konusunda üzerine düşen görevleri yerine getirmesi gerekir. Böylece bireylerin motivasyonuna katkıda bulunacaktır (Efil, 1999: 124-125).

1.3.6. Adams'ın Eşitlik Kuramı

J. Stacey Adams'ın 1965'te ortaya koyduğu eşitlik teorisi, insanların gösterdikleri performans karşılığında aldıkları ödüllerde eşit davranıldığını görmek istedikleri ve bu eşitlik ile motive oldukları varsay ımına dayanır. İşgören kendi eforu ve bu efor karşılığında aldığı getiriyi kendisi ile aynı seviyede gördüğü bir başka işgörenin efor ve getirisi ile mukayese eder. Adams bunu şu şekilde formüle etmiştir:

$$\frac{\text{Getiri}}{\text{Bireyin kendi girdileri (efor)}} = \frac{\text{Kıyaslanabilir bir diğer bireyin geti risi}}{\text{Kıyaslanabilir bir diğer bireyin girdileri (efor)}}$$

Eğer işgören bu formülde bir denge göremezse, ya daha az çalışarak, ya da daha çok çalışarak bu eşitliği sağlamaya çalışacaktır.

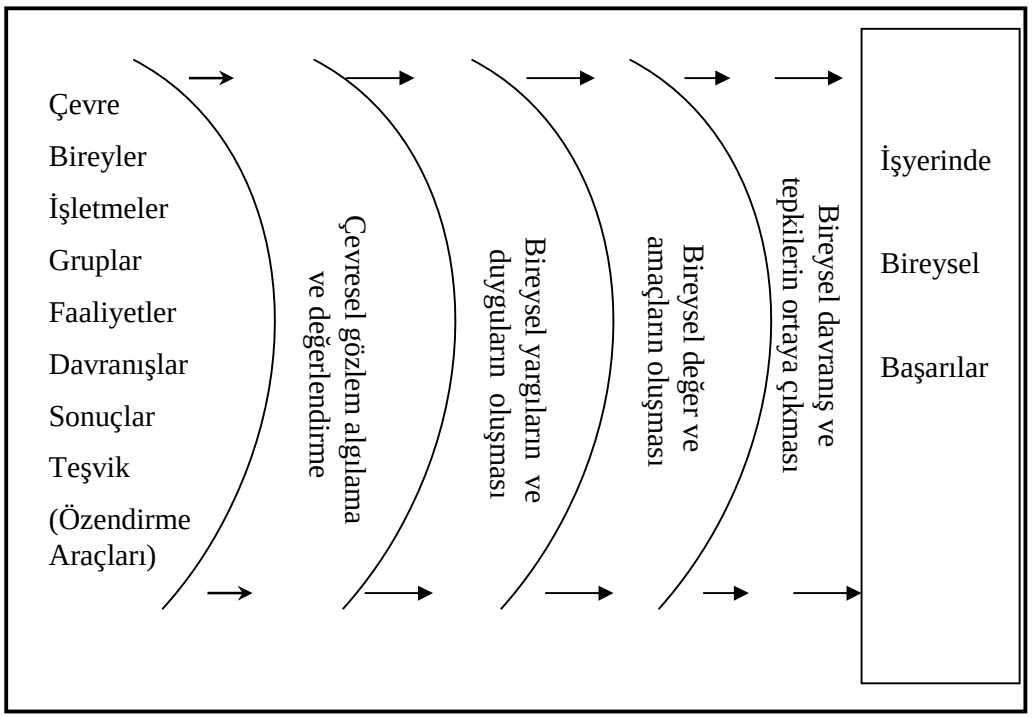
Adams, çalışanların, hissettikleri bir eşitsizliği gidermek için başvurabilecekleri yolları da incelemiştir. Eşitlik teorisi daha çok laboratuar ortamında test edilmiştir. Daha sonra yapılan açık alan çalışmaları, bu teorinin özellikle yetersiz ödeme ve ödüllendirme durumlar ında geçerli olduğunu göstermiş fakat fazla ödeme durumlarında bu teoriden farklı neticeler ortaya çıkmıştır (Daft, 1997: 535).

1.3.7. Tutarsızlık –Farklılık (Amaçlama) Kuramı

Locke (3), iş tatminini, gerçek ve beklenen verimlilik düzeyleri arasındaki farkın işlevi olarak ele almıştır. Amaçlama kuramı olarak adlandırılan bu kurama göre, bireyin amaçlarına ulaşması ya da yüksek düzeyde verimlilik göstermesi tatmin oluştururken, amaçlarına ulaşamaması tatminsizliğe neden olmaktadır.

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisine gö re, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacak tır. Teorinin ana fikri kişilerin kendileri için belirledikleri ama cın ulaşılabilirlik derecesidir.

Locke'ye göre her şeyden önce bireyler çevresel gözlemlerde bulunurlar ve buna ilişkin bazı algılama ve değerleme süreçlerine girerler. Çevresel değerlendirme bir sonuca varma yani bir yargılama niteliğindedir. Yargılar bireysel tepkilere yol açacak bir takım duyguları ortaya çıkarırlar. Bu ortam içinde birey kendi davranışının biçim ve yönünü belirleyecek bireysel amaçlarını belirleyecektir. Bu amaçlara göre davranışları da onun işyerindeki başarılarını belirleyecektir. (Şekil 3).



Şekil 3. Bireysel Amaçların Oluşması ve İş Başarısındaki Rolü

Kaynak: Eren, 1993: 378.

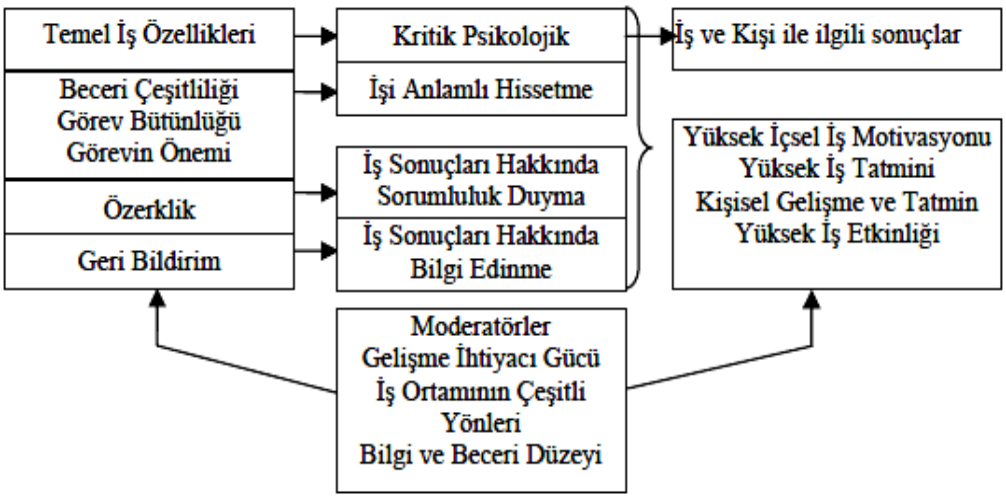
Buradan hareketle Locke ve arkadaşları bireyler tarafından saptanan amaçların nitelikleri üzerinde durmuştur ve işyeri başarılarını işyerinde güdülenmeyi tamamıyla amaçların özelliklerine bağlamaya çalışmışlardır.

Bu teori, her bireyin bilinçli amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde oluştuğu varsayımına dayanır. Gerçekte birey her zaman amaçlı hareket etmediği gibi, amaç belirlemede ve amaçlı hareketlerinde de her zaman rasyonel davranmaz. Hatta çoğu kez bilinçsiz ve fazla düşünme ve yargılamalarda

bulunmadan amaç seçer ve harekete geçer. Ayrıca, bireysel farklılıkların doğurduğu algılama ve değerleme değişiklikleri, belirli koşullar hakkında her bireyin kendine özgü yargı ve duygulara sahip olacakları ve seçecekleri amaçların da buna bağlı olarak farklılaşacağını ifade edebiliriz. Bu nedenle bireysel amaçları tek tek belirlemek ve buna uygun yönetsel davranış ve politikalar belirlemenin de güçlüğü ortadadır. Ancak, bu teori işyerinde bireyleri değerlemek, bireysel amaçları bağdaştırmak bakımlarından yöneticiye analitik ve çok yararlı ipuçları vermektedir (Eren, 1993:377-379).

1.3.8. İş Özellikleri Kuramı

Hackman ve Oldham, 1975 yılında, iş tatmininin nedenlerini açıklayan İşin Özellikleri yaklaşımını ortaya atmışlardır (Toker, 2007:95-96). Yaklaşıma göre içsel iş motivasyonunun hissedilebilmesi ve bu durumun kalıcı olabilmesi için gerekli üç anahtar durum şunlardır: Birincisi, kişinin iş sonuçları hakkında bilgi edinmesidir. İkinci olarak, kişinin işin sonuçlarına yönelik kişisel sorumluluk duyması, son olarak ise kişinin işini anlamlı bulmasıdır. Eğer bu üç psikolojik halden bir tanesi ortadan kaldırılırsa, içsel motivasyon düşecektir. Bu psikolojik haller gerçekte insanların kişisel özellikleri ve iç yapılarıyla ilgili olmakla birlikte yönetsel açıdan yapılması gerekli olan bu psikolojik halleri kuvvetlendirecek bu işi tasarlamaktadır (Kaşlı, 2007: 161). Bu bağlamda araştırmacılar şekil 4'de de gösterilen işin beş temel özelliği olarak nitelendirdikleri beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutlarının iş özelliğinin gerekli olduğunu ileri sürmüşlerdir (Toker, 2007:95-96).



Şekil 4. Temel İş Özellikleri Modeli

Kaynak: Kaşlı, 2007: 162

Sonuç iyi çalışmaktan kaynaklanan kendiliğinden oluşmuş ödüllerle güçlenen bir pozitif iş motivasyonu döngüsüdür. Ayrıca araştırmacılar yüksek düzeyde içsel motivasyon sağlayacak şekilde işlerin düzenlenmesinin kişinin işinde yüks ek tatmin duyacağını kişisel gelişme tatmini yaşayacağını ve sonuçta da iş etkinliğinin artacağını savunmuşlardır (Kaşlı, 2007:162).

1.4. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

İş tatminine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde iş tatminine etki eden faktörlerin ikiye ayrılarak incelendiği görülmektedir. Bu bağlamda bu araştırmada da iş tatminine etki eden faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak yer almaktadır.

1.4.1. Bireysel Faktörler

Cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi, öğrenim durumu ve kişilik gibi pek çok bireysel özellik iş tatminini ve işle ilgili tutumları etkileyebilir. Bununla beraber bu etkenler işveren ya da örgüt tarafından değiştirilememektedir. Ancak örgütler pek çok çalışan için iş tatminini yordayabilmektedir (Yelboğa, 2007 : 2).

Bu araştırma kapsamında ele alınacak bireysel özelliklerden olan cinsiyet, yaş, medeni durum eğitim düzeyi, ve kişilik değişkenlerinin literatürde iş tatminiyle olan ilgili ilişkisini açıklayan bulgular aşağıda verilmektedir.

Cinsiyet: Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar gösterdiği tahmin edilmektedir. Bazı çalışmalarda cinsiyet ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Gözener, Sayın, 2007: 17).

İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişki hakkında yapılan bir araştırmada, kadınların erkeklere göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları bulunmuş ve bunun nedeninin kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır. İş tatminindeki cinsiyet ayırımı, gençler, yüksek eğitimliler, profesyonel ya da idari konumda bulunanlar arasında gözlenmemiştir. Aynı araştırmada, evliliğin ise kadınların iş tatminleri üzerinde olumlu etkisinin olduğu ancak erkeklerin iş tatminlerini etkilemediği sonucuna varılmıştır (Yelboğa, 2007 : 3).

Yaş: Yaş ile iş tatmini arasında olumlu bağıntı olduğu saptanmıştır. Kişiler yaşlandıkça tatminleri artmaktadır. Genç işçilerin yükselme ve diğer işkollarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması, tatminsiz olma olasılıklarını yükseltir (Çalışkan, 2005: 10).

Yaşı daha büyük olan çalışanlar daha yüksek maaş almaktadırlar. Daha yaşlı olan çalışanlar, gençlerden daha uzun süredir o işte çalışmaktadırlar. Yaş ile rledikçe ödüllerin artması da iş tatminine yol açan bir etken olabileceğinden söz edilmektedir. Yaşı daha büyük olan çalışanlar işle ilgili koşullara daha iyi uyum sağlamışlardır. İnsanların iş tatminlerinin 30'lu yaşlarda başarılarının artmasıyla birlikte arttığı, 40'lı yaşlarda düştüğü ve 50'li yaşlarda tekrar arttığı bildirilmiştir (Yelboğa, 2007,s.3).

Medeni Durum: Çalışanların evli veya bekar olma durumlarının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlenmesi için yapılan araştırmalarda, medeni durum ile iş tatmini arasında çok anlamlı bir ilişki bulunmasa bile genel olarak, evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla işinden tatmin sağladığı ortaya çıkarılmıştır. Bunun

nedeni, evli çalışanların aile yaşamındaki tatminin işe yaygınlaştırılmasından veya evliliğin işle ilgili beklentileri değiştirmesinden kaynaklanabilmektedir. Evliliğin, kişinin yaşamını düzenlediği için işinden daha fazla tatmin olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir (Güner, 2002 : 56).

Eğitim Durumu: İş görenlerin, toplumun eğitim gereksinimini sağlayan eğitim kurumlarından ne dereceye kadar ve hangi türde yararlandığını ifade eden bir değişkendir. Eğitim düzeyi, iş görenlerin yalnızca bilgi ve uzmanlıklarını değil, aynı zamanda dünyayı algılayış biçimlerini de değiştirmektedir. Eğitim, iş tatmininin en önemli faktörlerinden birisi olup, eğitim düzeyi, iş görenin tatmin düzeyini de etkileyen bir yapıya sahiptir. Burada önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentileri gibi faktörlerle yapılan i şin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin bulunmasıdır. Örneğin, bazı işlerde yüksek öğrenimli iş görenlerin, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış iş görenlerden daha az tatmin oldukları bilinmektedir (Öcal, 2008 : 23).

Kişilik Özellikleri: İş tatminiyle kişilik özellikleri arasında ilişki söz konusudur. Örneğin sinirli ve çevresine uyum sağlayamamış kişiler daha sık iş tatminsizliği göstermektedir. Bu Çalışanlar başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır. Çalışanların yaşama bakış açısı olumsuzdur. Bununla birlikte genel inanış özel hayatında mutlu olmayan kişilerin mutluluğu işlerinde arayacağıdır. Yapılan araştırmaları bunu doğrulayamamıştır. Olumsuz tutumların yaygınlaşma etkisi görülmektedir. Ama neden – sonuç ilişkisi kesinlik kazanmış görünmemektedir (Sevimli ve İşcan, 2005 : 55).

1.4.2. Örgütsel Faktörler

Bireyin işinden tatmin olmasını pek çok örgütsel faktör etkileyebilmektedir. Aşağıda iş tatminini etkileyen başlıca örgütsel faktörlere yer verilmektedir.

Ücret ve Terfi: Genel olarak yönetim kitaplarında, çalışanın; çalışması karşılığında elde edeceği ücret ve benzeri ödemeler düzeyinde tatmin olacağı vurgulanmasına karşın, literatürde; kişinin iş tatmini ile ücreti arasında kesin bir

ilişki kurulamamıştır. Bununla birlikte ücretin adil olup olmaması da önem taşır. Çalışan aldığı ücreti, hem kendi çalıştığı işyerindeki hem de diğer işletmelerde benzer işlerde çalışan çalışanların ücreti ile mukayese edecektir. Bu bakımdan, ücretin yeterliliği yanında adil olması da gerekir. Aksi takdirde, çalıştığı işyerinde ücret adaletsizliği olduğuna inanan çalışan, tatminsizlik eğilimi gösterir.

Terfi, belirli bir süre çalışan çalışanlar için ihtiyaç olmaktadır. Terfiler; örgüte, çalışanlarının beceri ve yeteneklerinden daha etkili bir biçimde yararlanma fırsatı verir. İlerleme fırsatı, bireylerin kapasitelerini ve başarılarını daha fazla iyileştirmeleri için bir dürtü olarak hizmet görebilir. Terfiler, aynı zamanda geçmişteki davranışların bir ödülü ya da karşılığı olarak da işlev görebilir (İşcan, Timuroğlu, 2007: 127).

Kıdem: Yapılan araştırmalarda kıdemle iş tatmini arasında bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ilişkiyi, işinden mutlu olan yani iş tatmini yüksek çalışanların emekli olduktan sonra da çalışmaya devam ettiği; işinden mutsuz olan çalışanların ise emekli olarak iş yaşantısına son verdiği ile açıklanmıştır.

Çalışanlar işe ilk girdiklerinde iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu zamanla bu düzeyin düştüğü araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlardan biridir. Nedenleri araştırıldığında ise işe yeni başlayan kişilerin ilk başta işten yüksek beklentilere sahip olması, zamanla karşılaştığı olumsuz durumlar doğrultusunda iş tatmin düzeylerinde bir azalma meydana gelmesi gösterilmiştir. Çalışanların olumsuz bir durumla karşılaşmasa bile, yaptığı işin zamanla rutinleşmesi de iş tatminlerinde bir azalmaya yol açabilir (Kılıç, 2008 : 21).

Fiziksel Çalışma Koşulları: Genel olarak iş görenler ısısı, nemi, havalandırması, aydınlatması, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi, işvereni tercih ederler (Çalışkan, 2005: 10).

İş ve İşin Özellikleri: Toplum tarafından yeteri kadar kabul görmeyen ve kendisini iş hayatına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması iş tatminin azaltır. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk

gerektirmesi tatmin nedeni sayılabilir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden tatmin olurlar (Ardıç, Baş, 2001: 5).

İş Arkadaşları ile İlişkiler: Her örgütün organizasyonel yapısına göre geliştirilen bir ilişkiler sistemi ve örgütsel işleyişi vardır. Çok az çalışan bir ilişki sistemine dahil olmadan yalnız başına iş yapmaktadır. İnsanlar yaptıkları işten sadece ücret veya somut başarı beklemezler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde geçiren kişi için uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşmede gereklidir. Bu nedenle çalıştığı işyerinde dostları ve destekleyici iş arkadaşları bulunan çalışanın iş tatmini yüksek olmaktadır. Çalışanlar birbirleri ile ne kadar çok iletişim halinde olurlarsa o kadar işlerinden memnun olmaktadırlar (Eronat, 2004 : 19).

Yönetim Tarzı: Yöneticinin çalışanın tatmininde önemli bir rolü vardır. Yöneticinin çalışana gösterdiği ilgi, yönetici-çalışan ilişkilerinde yöneticinin gösterdiği güven, yöneticinin olayları açıklamaya hazır olması ve çalışanın sözlerine kulak vermesi çalışanların iş tatmininde büyük katkıda bulunmaktadır. Bunlar dışında yönetim açısından iyi bir haberleşmenin olması çok önemlidir. Kişilerin birbirlerine bilgi vermesi, talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarılması, çalışanlar arası bilgi ve duygu birliğinin sağlanması iyi bir haberleşme için gereklidir (Eronat, 2004: 18).

Kararlara Katılma: Çalışanlara kararlara katılma olanağı verildiği zaman, kendi görüş ve fikirlerine önem verildiğini düşünerek gerçek bir tatmin elde edebilirler (Gözener ve Sayın, 2007 : 2).

İletişim: İletişim en geniş anlamda; bilgi, düşünce, yorum ve duyguların bir kişiden diğerine ya da karşılıklı aktarılması sürecidir. Aynı zamanda, iletişim yöneticilerin örgütsel ortamda kullandığı temel bir araçtır. Örgütsel iletişim sürecinin örgütteki ast ve üst konumundaki çalışanlar arasında bilgi, veri, algı ve düşüncelerin iletilmesi işlevi bulunmaktadır. Örgütlerde etkin bir yönetimin sağlanması iyi bir

iletişim süreciyle olasıdır. Çünkü, yönetim, örgüt bireylerinin çabaları aracılığıyla örgütsel amaçlara ulaşılması faaliyetidir (Yüksel, 2005 : 292).

Mesleki Düzey (Statü): Çalışanların mesleki düzeyleri de iş tatminlerini etkilemektedir. Meslek düzeyi ile iş tatmini arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Yaptıkları işte mesleki açıdan daha üst düzey de bulunan kişiler, işlerinden daha fazla tatmin olmaktadırlar. Toplumda kabul gören daha üst düzeyde bulunanlar daha fazla iş tatmini sağlamaktadırlar (Ardıç ve Baş, 2001 : 2).

Geri Besleme: Genel geçer bir doğru olarak geri beslemenin iş tatmini ile arasında pozitif bir korelasyon olduğu bilinmektedir (Gözener ve Sayın, 2007 : 2)

İş Rotasyonu: İş rotasyonu bazen çapraz eğitim olarak isimlendirilir. İş rotasyonu çalışanların, değişik yetenekler ve sorumluluklar içeren değişik görevlerde belli periyotlarla çalıştırılmasıdır. İş rotasyonu çalışanların işin değişik adımlarını anlamasına yardımcı olur.

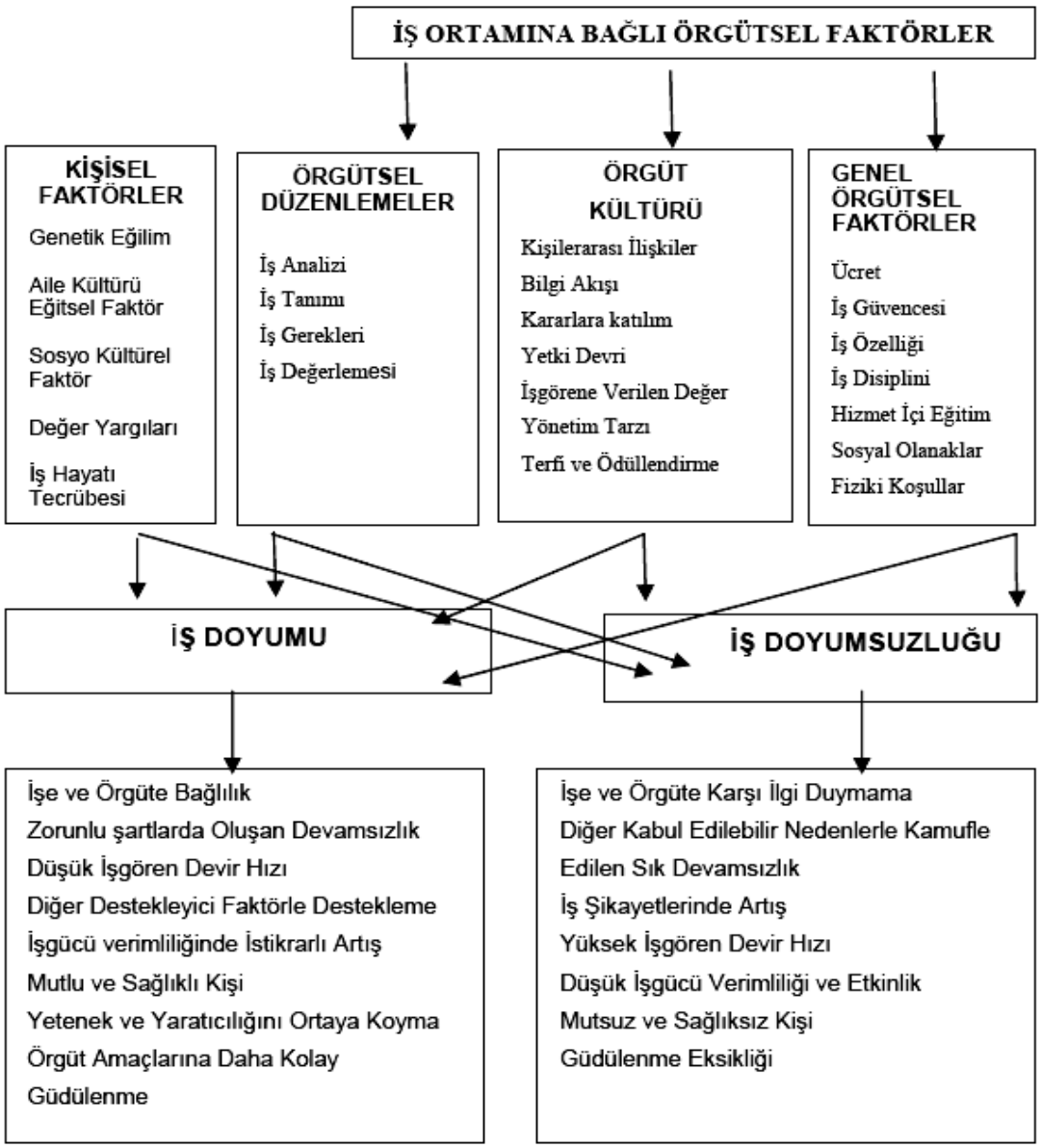
Sistematik olarak çalışanı bir işten başka bir işe yani bir görevden diğer bir göreve geçirmektir. Çalışanın yerine getirebildiği değişik işlerin sayısı nın artmasını sağlar. Bunu herhangi bir işin karmaşıklığını artırmadan yapar. Çalışan yeni işini ilginç bulabilir ve daha fazla iş tatmini sağlayabilir. Fakat bu yenilik de bir süre sonra tekrar edilen sıkıcı bir iş haline gelebilir (Kılıç, 2008 : 21).

1.5. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatmininin sonuçları, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Modern yönetim anlayışına göre, örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans sadece kârlılığı, pazar payı, ödediği vergi gibi maddi verilere dayanan değişkenlere göre değil, insan boyutu ile de ölçülmelidir. Örgütler açısından iş tatmini h er şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır (Akıncı, 2002 : 5)

İş tatminsizliği; çalışanın yaptığı işten bir tatmin ya da hoşlanma duygusu elde etmemesini, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik ve kaçma duygusu duymasını simgelemektedir. İşten tatminsizlik, çalışana elem vericidir ve onu olumsuz duygulara yöneltebilmektedir. İşten tatminsizliğin ruhsal açıdan çalışan da kaygı yaratması, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunu yanında çalışanda bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt için istenmeyen davranışlar görülebilmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005: 380).

Şekil 5'de iş tatmininin bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından olumlu ve olumsuz etkileri görülmektedir. Örgüt yöneticileri, örgütün istenilen hedeflere ulaşmasında önemli bir etkiye sahip olan iş tatminini ve onu etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak için iş tatmini konusunda gereken özeni göstermelerinin kendileri ve örgütleri açısından önemini dikkate almalıdırlar(Akıncı, 2002: 5)



Şekil 5. İş Tatmini ile İlgili Neden – Sonuç İlişkisi

Kaynak: Akıncı, 2002: 6

1.5.1. Bireysel Sonuçlar

İş tatminini etkileyen faktörler kişiden kişiye değişken olduğu gibi , iş tatmininin sonuçları da kişiden kişiye farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Farklı bireysel özelliklere sahip çalışanların, işten algıladıkları iş tatmini duygusu da farklı olmaktadır.

Yaşamının önemli bir kısmını çalıştığı işyerinde (veya kurumda) geçiren bir çalışanın tatmin düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş tatmininin yüksek olmasının çalışan mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise, çalışanın işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002 : 5).

Örgütte kendisini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan örgütsel insan, günümüzün toplumlarında kendi kendisine, örgüte ve giderek topluma yabancılaşan bir insandır. Çalışana yaratıcı ve yapıcı gücünü ortaya koyacak bir ortam yaratılmalıdır. Böyle bir ortam, ancak çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılması yoluyla sağlanabilecektir. Çalışan çalıştığı iş yerinde bedensel gücünü ortaya koyarken, aynı zamanda düşünsel gücünden yararlanıldığını görmekle işe ve işyerine karşı yabancılık duygusundan kendisini büyük ölçüde kurtaracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve işyerinin amaçları ile daha kolay bütünleşecek, yabancılaşma duygusu ortadan kalkacaktır. İşyerinde, yaptığı işin çalışan anlamsız gelmesi, sorunların yönetimce gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, yönetimce alınan kara rların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalışan işyerinden kendini uzak tutmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca beklentilerine ulaşamayan çalışan, işyerinde tepkisini çocuksu bir davranış biçimine dönüştürebilmekte, örneğin surat asabilmekte veya ağlayabilmektedir. Bundan da öte, beklentilerine ulaşamama bazı çalışanlarda saldırganlık davranışının ortaya çıkmasına yol açar. Saldırganlık dışarıya karşı bir harekettir. Kişiye yada eşyaya eylemli veya sözlü saldırı biçiminde ortaya ç ıkmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 59).

İş tatmini, yaşam tatmini üzerinde en önemli faktörlerden biri, hatta en önemlisidir. İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi, yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisinden daha fazladır. İşlerinde tatm in olan çalışanlar iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde mutlu olmayı ümit ederler. İşlerinde tatmin olmayan çalışanlar ise, iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde mutsuzluk beklentisine kapılırlar.

Çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda çalışanlarda psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır. Beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tat minsizliği, davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı ve uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. İş tatminsizliği kişinin hayatında kıs ır döngüler yaratarak bir çok belirtilere neden olabilir (Akıncı, 2002 : 5).

1.5.2. Örgütsel Sonuçlar

İşletme yönetimi açısından tatminsizliğin yol açtığı başlıca davranışlar olarak; verim düşüklüğü, şikâyet ve yakınmaların artması, işe devamsızlık, işe gecik me oranının yükselmesi, personel devir oranının yükselmesi gibi durumlar sayılabilir (Durak ve Serinkan, 2007: 122). Personel devir hızının yüksek olması ise yetişmiş iş gücünün kaybı demektir. Şu halde özet olarak, düşük moral seviyesinin işyerine verebileceği zararları şu şekilde açıklayabiliriz: İş görenin düşük morale sahip olması sonucu iş yavaşlatmalar, iş durdurmaları, aşırı ölçüde devamsızlık ve gecikmeler çalışan devir hızındaki yükseklik, iş veriminde düşmeler, iş ilişkilerinde olumsuzlaşmalar, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumları ortaya çıkar.

Çalışanlar birçok hallerde, kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde kendilerini bulmaktadırlar. Bu yeni çalışma düzeni çalışanlar arasında huzursuzluklara ve kendilerinden oluşan direnmelere yol açmaktadır. Bu protesto bazı hallerde yüksek oranda ortaya çıkan devamsızlık, işe geç gelme, emirlere uymama, işin yavaş ve düşük kalitede yapılması şeklinde kendini göstermektedir. Ayrıca işinden memnun olamayan çalışan işyerindeki işinden çok işyeri dışındaki dünyası ile ilgilenecektir. İşine yeterince ilgi duymayan çalışan iş kazalarına daha çok yatkın olmaktadır çünkü kazaların bireyin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla ilişkisi bulunmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 59).

İş tatmini hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı i ş tatminsizliğine dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer a lır. İş tatminsizliği, örgütün bağışıklık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır ve hatta yok eder (Akıncı, 2002 : 3).

1.6. Sağlık Hizmetleri Ve İş Tatmini

İş tatmini, her meslek için önemlidir. Sağlık alanında çalışan bireyler açısından bakıldığında; sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, çok dikkat ve sürekli çalışmayı gerektirmesi nedeniyle iş tatmininin önemi daha da artmaktadır (Durak ve Serinkan, 2007:120).

Ülkemizde sağlık hizmetlerinin yönet im ve organizasyonunun ne şekilde olacağı tartışmaları sağlık sistemimizin yenileşme çalışmalarının başladığı ve giderek hız kazandığı 1990'lı yıllardan sonra artmıştır. Sistemin yapılandırılması tartışmalarının bir uzantısı olarak ve tedavi hizmetlerinin özelleştirilmesine yönelik dolaylı çabaların paralelinde kaynakların verimliliğinin sorgulanması, sağlık hizmetlerinde işletme disiplini oluşturma çabaları ve dünyada olduğu gibi ülkemizde de toplam kalite yönetimi vb. yeni anlayışların gündem oluşturması gibi nedenlerle sağlık personelinin iş tatmini çalışmaları başlatılmış ve yaygınlık kazanmıştır (Sur, t.y.).

Örgütlerin en önemli girdilerinden birisi de, işgörenlerdir. İşgörenler, örgütte istihdam edilen ve örgütsel hedefler yönünde bilgi ve becerile rini kullanan kişilerden oluşmaktadır. Gerek işgören maliyetlerinin büyüklüğü, gerekse işgören maliyetlerinin örgütsel etkililik açısından oynadığı rollerin önemi, yöneticileri işgören tatmini konusunda daha duyarlı hale getirmiştir. İş tatmini işgörenleri n örgütsel amaçlar doğrultusundaki katkılarını artıran en önemli faktörlerden biridir. çalışanların iş tatmini ile, gerçekleştirilen hizmetin kalitesi ve etkililiği arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir.

Emek-yoğun bir sektör olan sağlık sektörüne bağlı hastanelerde işgücünün önemi diğer sektörlere göre daha fazladır.Çünkü işgörenin yapacağı ufak bir hata telafisi mümkün olmayan bir zarara veya hastanın hayatına mal olabilir. Hizmeti alan hasta ile hizmeti sunan işgörenin yoğun bir iletişim içerisinde olduğu bu sektörde, iş tatmini düşük olan işgörenin kaliteli bir hizmet sunması ve hasta tatminini sağlaması mümkün değildir. Hastaların yüksek düzeyde kaliteli ve etkin bir sağlık hizmeti alabilmesi ve hizmetten memnun kalması için işgörenlerin de işlerinden ve işyerlerinden tatmin olmuş olmaları gerekmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005: 376).

Sağlık bakım alanı, hem yoğun stres yaşayan bireylere hizmet verilmesi, hem de çalışan personelin stresli durumlarla çok sık karşılaşması nedeniyle diğer iş ortamlarından daha fazla iş stresinin yaşandığı bir ortam olarak değerlendirilmektedir. Olumsuz çalışma koşulları ister istemez üretimin nitelik ve niceliğinde bozulmaya yol açmaktadır (Beydağ ve Arslan, 2008:77).

İnsanlık tarihinin başlangıcından beri sağlık yaşamın en vazgeçilmez unsurlarından biri olmuştur. Günümüzde çağdaş halk sağlığı anlayışına göre de sağlığın bozulmadan önce korunması ve iyileştirilmesi ilk hedefler arasında yer almaktadır. Bu yüzden sağlık alanında yapılan reformlar ve sağlık çalışanlarının şikayet ve beklentileri gün geçtikçe daha da önem arz etmektedir (Arçak ve Kasımoğlu, 2006:24).

Dünyamızda son yirmi beş yılda yaşanan bir dizi siyasal ve ekonomik gelişme, sağlık bakımını, bu amaçla üretilen sağlık hizmetlerini ve bu hizmetleri üreten sağlık çalışanlarını derinden etkilemiştir. Bu dönemde: Sağlık bakımı, hızla gelişen bilimin ve teknolojinin en çarpıcı uygulama alanlarından biri olmuştur; Sağlığın doğası değişmiş, sağlık sorunları yapısallaşmış, geleneksel sorunlar başkalaşırken, sağlık sistemleri toplumun hemen her kesimine yaygınlaşan yeni ve farklı sağlık sorunlarıyla yüzleşmeye başlamıştır (Piyal ve diğerleri, 2000:241-242);

- Sağlık harcamaları artmış; bu harcamaların sınırlanması için alınan makro ve mikro ekonomik önlemler etkisiz kalmıştır;

- Sağlık bakımında koruyucu hizmetlerden sağaltıcı hizmetlere; birinci basamaktan ikinci basamağa yönelim hızlanmıştır;
- Sosyal refah devleti döneminde bireyin temel hakkı ve toplumsal kazanımı olarak görülen sağlık hakkı, kişinin ekonomik gücü ölçüsünde kullanabileceği esnek bir hakka dönüşmüştür;
- Toplumun sağlık bakımına özellikle gereksinim duyan gruplarının yararlandığı sağlık hizmetleri, giderek nicel ve nitel anlamda yetersizleşmiştir;
- Sağlık harcamalarında, bilime, teknolojiye ve ürünlerine yapılan sermaye yatırımlarının payı artarken, emeğe yapılan yatırımların payı azalmıştır;
- Sağlık hizmeti üretimine yeni teknolojilerin, tekniklerin, işlemlerin, aygıtların ve maddelerin katılmasıyla, sağlık işkolu çalışanlarının varolan sağlık ve güvenlik sorunlarına yenileri eklenmiştir;
- Sağlık çalışanlarının çoğunluğu, sağlık hizmeti üretimine katılan yeni teknolojiler, teknikler, aygıtlar ve işlemler konusunda yeterince eğitilmemiştir;
- Sağlık hizmetlerinde işbölümü ve uzmanlaşma derinleşirken, meslek grupları içindeki ve arasındaki yarışma da artmıştır;
- Sağlık harcamalarının kısıtlanması için, sağlık işkolunda çalışan sayısı ve ücretleri azaltılırken; çalışma süreleri ve iş yoğunluğu artırılmıştır;
- Aynı amaçla, çalışma ilişkileri de esnekleştirilmiş, işkolunda esnek çalışma biçimleri ve alt işveren uygulamaları yaygınlaşırken, iş güvencesi yok edilmiş, işten atılma kaygısı ve işsizlik artmıştır.

Bu değişiklikler, sağlığın korunup geliştirilmesini, bu başarılamadığında hastaların iyileştirilmesine katkı yapmayı görev edinmiş olan sağlık çalışanlarının iş yükünü artırmıştır. Sağlık çalışanları ile sağlık hizmetine gereksinimi en fazla olan toplum kesimlerini, etkili ve verimli hizmet üretme olanaklarının sınırlandığı güç koşullarda karşılaşmak zorunda bırakmıştır.

Bu değişiklikler, yalnızca sağlık işkolu çalışanlarının karşılaştıkları fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik riskleri artırmamış; insana ve özellikle de sağlığını yitirmiş insana odaklanmış bir hizmette, işin ve mesleğin gereği olarak üstlenilen

psikososyal stresi, yetersizlik ve çaresizlik duygusu ile pekiştirerek, katlanılması güç boyutlara ulaştırmıştır. Sağlık çalışanları için bu koşullarda önem kazanan iş tatminsizliği sorunu, giderek ağırlaşmış ve yaygınlaşmıştır (Çelen ve diğerleri, 2004:298).

Sağlık hizmetlerinde, hizmet sürecinin vazgeçilmez unsuru olan sağlık personelinin, işleriyle ilgili olumsuz tutumları ve işlerini ele alış biçimleri hizmeti alanların, hizmet aldığı sağlık kuruluşu ve sağlık hizmetleri hakkı ndaki tutumlarını çok olumsuz hale getirebilir. Bu nedenle "hizmet alanların mutluluğunun hizmet sunanların mutluluğundan geçtiği" yaklaşımının gözardı edilmemesi gereklidir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005:379).

2. BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütlerin varlıklarını sürdürmesi, işgörenlerin sahip oldukları bilgi ve becerileri işlerine yoğunlaştırmalarıyla yakından ilişkilidir. Ancak, işgörenlerin işlerini yapmak için gösterdikleri çaba ve sahip oldukları yetenek, örgütlerin varlıklarını sürdürmesi için tek başına yeterli değildir. Örgütlerin güçlenerek büyümesi, işgörenlerin örgüte güçlü duygular beslemesine bağlıdır. Bunun için, işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, ise ve çalışma alanına ilişkin olumlu tutumlara da sahip olmak gerekir. İşgörenler örgüte ilişkin ne derecede olumlu tutuma sahipse, kurumda o derece güçlenir. Bu açıdan örgütsel bağlılık örgütler için oldukça önemli bir kavramdır (Bolat ve Bolat, 2008: 76).

Örgütsel bağlılık kavramı farklı şekillerde tanımlanmış ve değerlendirilmiştir. Bu tanım, bir davranış biçimi, amaçsal davranışlar bütünü, motive edici bir etken veya bir tutum olarak değerlendirilebilir. Örgütsel bağlılık; uluslararalılaşması ve örgütün amaçları ile bütünleşme ile ilgili bir kavram olarak örgüt için çok çalışma isteği ve kurum içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek olarak tanımlanmıştır (Karahan, 2008: 148).

Örgütsel bağlılık, bireyin, örgütle değişik yönlerden özdeşleşme derecesini yansıtmaktadır. Bu doğrultuda, örgütsel bağlılığım üç önemli öğesi bulunmaktadır. Bunlar:

- Çalışanın, işletmenin bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyması.
- Çalışanın, işletmenin yararı için yüksek düzeyde çaba sarf etmek istemesi.
- Çalışanın, işletmenin değerlerini ve hedeflerini benimseyip kabullenmesi.

Kısacası, örgütsel bağlılık, işgörenin işletmesine karşı olan ve çalıştığı işletmenin başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumu, yaş, örgüt içi kıdem gibi kişisel, iş dizaynı ve yöneticinin liderlik davranışları gibi örgütsel değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca iş güvenliği, kararlara katılabilme

fırsatları, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olabilme ve olumlu örgüt iklimi gibi unsurlar, çalışanların örgüte bağlılığı üzerinde büyük ölçüde etkili olmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005: 396).

2.2. Örgütsel Bağlılık İle Benzer Kavramlar

Aşağıdaki örgütsel bağlılıkla benzer kavramlara yer verilmektedir.

Mesleki Bağlılık : Örgütsel bağlılık mesleki bağlılığın öncülleri arasındadır ve aralarında ilişki bulunmaktadır. Örgüte daha fazla bağlı ve iş tatmini yüksek olan bireyler mesleklerine de daha fazla bağlı olabilir. Bu durumda olan bireylerin mesleki hedeflerini gerçekleştirmesini sağlayan bir örgütte daha yüksek düzeyde mesleki bağlılık ortaya çıkabilir (Ceylan ve Bayram, 2006: 106).

Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcayıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır.

Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 5):

- İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, "isten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı" gibi söylemler geliştirir.
- Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir.
- İşin nispi önemi:İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır.

Örgütsel ve mesleki bağlılık, örgütten ve meslekten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. Ayrılma niyeti ayrılma davranışının en güçlü ve en doğrudan habercisidir ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eder. Ayrılma niyeti örgütten ayrılmaya karşı sürekli ve aynı zamanda genel

bilişsel uyarlamayı yansıtır. Bu uyarlama çalışanın ayrılmayı, başka bir istihdam fırsatı aramayı veya bir ayrılma niyeti şeklini düşünüp düşünmediğini belirler (Ceylan ve Bayram, 2006: 106).

İş Arkadaşlarına Bağlılık: İş arkadaşlarına bağlılık, bireyin diğer işgörenlerle özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duymasıdır. Arkadaş bağlılığı bazen bir takım faydalar elde etmek için bir araç, bazen de kendisi bir amaç olarak ortaya çıkabilmektedir.

Bağlılık güdüsü yüksek olan bireyler samimi ilişkilere ve arkadaşlık bağlarına çok önem verirler. Geleceğe yönelik bir takım planlarla uğraşmaktan ziyade insanlarla birlikte oldukları, onlarla bir şeyleri paylaştıkları ve onlara yardım ettikleri bir ortamda çalışmayı tercih ederler. Bu tür kişiliğe sahip bireyler için arkadaş bağlılığı bir amaçtır. Böyle durumlarda örgütten ayrılmak, bağlılık duyulan arkadaşlardan da ayrılmak anlamına geldiği için bireylerin örgütten kopması daha güç olmaktadır (Çöl, 2004: 233).

İşe Bağlılık : Örgütsel bağlılıkla ilişkili olan benzeyen bir diğer kavram da ise bağlılıktır. İşe bağlılık, personelin çalışmakta olduğu isine yönelik olarak edindiği duygusal bir bağ ve inançtır.

İşe sarılma ve bağlılık göstermenin yaş, cinsiyet ve kontrol alanı gibi kişisel farklılıkların ve kararlara katılım, işe özendirme ve kariyer imkanı gibi iş koşullarının bir fonksiyonu olduğu; buna karşın kültür ve sosyalleşme etkisinin işe daha az etkili olduğu ileri sürülmektedir (Dağdeviren Gözen, 2007: 42).

Sadakat: Örgütsel sadakat kavramı ; "bireyin çıkarlarından ziyade bağlı bulunduğu örgütün çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara aidiyet göste rmeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir" Örgütsel sadakat tıpkı kurumsal bağlılıkta olduğu gibi örgüte karşı psikolojik bir aidiyet duygusudur. Bu duygu bireyin örgütüne karşı olan hislerinin yüksek seviyede olması ve buna karşın örgütte sürekli bulunma isteği ile kendisini göstermektedir.

Ayrıca örgütsel sadakatin, uzun süreli bağlılığın bir sonucu olduğu ifade edilmektedir (Çöl, 2004).

Örgütsel sadakat, özellikle örgütü, dışarıdaki bireylere övmeyi, dış tehditlere karşı korumayı ve savunmayı, ayrıca normal olmayan koşullar altında dahi örgüte bağlı kalmayı içermektedir. Diğer yandan örgütsel sadakatin olması, örgütün genel başarısı için fazladan zaman ve gayret etme, iyi niyet gösterme, örgüt içerisinde işbirliği ve takım ruhunu artırıcı faydalarda sağladığı ileri sürülmektedir. Örgütlerde sadık çalışanlar, içinde bulundukları ekip, grup veya topluluğu teşvik eder ve korurlar. Ayrıca genel faydayı içeren işlere ilave olarak gayret sarf etmeye gönüllü olurlar (Koç, 2009: 204).

İtaat: İtaat kaynağını birey dışından alan bir görev duygusudur ve tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek kaynaklı bir emre dayalıdır. Bireyler genellikle verilen emirlere uymama sonucu karşılaşacakları yaptırım ve cezalardan çekindikleri için itaat göstermektedirler. Halbuki örgütsel bağlılık dış çevre kaynaklı değil, içsel bir görev duygusudur. İçsel olduğu için de, dışsal emirlerle oluşturulması mümkün değildir.

Genellikle insanlar itaatkarlığı bağlılık davranışının bileşenlerinden biri olarak görürler. Ancak bağlılığı itaatkarlığın kapsamı dahilinde görmek mümkün değildir. Örneğin bir mahkum itaatkar olabilir, fakat buradan onun hapishaneye bağlılık duyduğu sonucu çıkarılamaz. İtaat olmaksızın duyulan bağlılık anarşi getirir, çünkü bireylerin bağlılık duydukları örgütün yararına olduğuna inanarak yapacakları fiiller önemli ölçüde farklılık gösterir. Bağlılık olmadan gösterilen itaat ise, örgütün ilerlemesini hızlandıracak önemli adımların atılmasını sağlamakta yetersiz kalır. Çünkü sadece itaat duygusuna sahip bireyler örgüt yararına daha ne gibi katkılar sağlayabileceklerini düşünmeye ihtiyaç hissetmezler ve sonuç olarak yenilikçi fikirlerini ortaya koyamazlar (Çöl, 2004).

2.3. Örgütsel Bağlılığın Bazı Kavramlarla İlişkisi

Örgütsel bağlılık bazı kavramlarla ilişkilendirilmektedir. İlişkilendirilen bu kavramlar; iş tatmini, performans, katılım, örgütsel kültür ve kişiliktir. Bu kavramların örgütsel bağlılık ile ilişkilerine aşağıda yer verilmektedir.

2.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans

Bireyler, örgütlerde yer aldıkları pozisyonlara ilişkin olarak üstlendikleri rolleri yerine getirerek örgüte katkıda bulunmaktadırlar. Üstlendikleri bu roller onların işleridir. İşlerini ne kadar etkin ve başarılı olarak yerine getirdikleri ise onların performansını göstermektedir. Görev tanımları doğrultusunda bireylerden beklenen performansını göstermektedir. Bireylerden beklenen bu performans normal performans olarak nitelendirilirken, bunun üzerinde bir etkinlik ve başarı ile çalışan bireylerin bu durumu ise üstün performans olarak nitelendirilmektedir. Yüksek performans bireyin, görev ve sorumluluklarını ne kadar etkili bir biçimde yerine getirdiğidir (Budak, 1999: 25).

Bireyin yüksek performans göstermesi örgüte bağlılığıyla ilişkilidir. Örgütsel performans ve örgütsel bağlılık ilişkisinin iki yönü vardır: Birincisi; kaynaklarını verimli kullanarak hedeflere ulaşmak, ikincisi; üyelerinin sağlıklı çalışma ortamlarını zenginleştirmek. Çalışanların örgütlerini tatmin edici bulmaları, örgütsel performansın etkinliğini ölçme aracı olarak kabul edilebilir. Bu nedenle çalışma hayatının kalitesini arttırmak ve verimlilik birbirini etkilemektedir (Vatansever, 1994: 81).

Özellikle işgören güdülenmesi konusundaki çağdaş teorilere bakıldığında performans, güdülenme düzeyi, rol belirginliği ve yetenekten etkilenmektedir. Motivasyonu yüksek olan bireylerin performansı yüksek olacaktır. Yine yetenekli kişilerin de basan düzeyi yüksek olacaktır. Buna bağlı olarak performansı yüksek olanlar eğer bunun karşılığını alıyorsa bağlılıkları yüksek olacaktır.

Diğer bir görüşte örgütsel bağlılığın amire bağlılık ile iç içe olmasıdır. Yöneticinin performansa verdiği önem ile adil performans değerlemesi örgütsel bağlılığı ve performansı arttırabilmektedir (Nauman, 1993) .

Örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişki konusunda çok az araştırma yapılmıştır. Az yapılan bu araştırmalardan olan gerek Steers'in (1977) gerekse Wiener ve Vardi'nin (1980) çalışmaları, örgütsel bağlılığın i ş performansıyla ilişkisinin açık olmadığını ortaya koymuştur. Ancak bazı araştırmalar da, bu konudaki ilişkinin bağlılık düzeyindeki değişmeye dayandığına dikkat çekmiştir. Salancik (1977), davranış ya da eylemin bağlılığın kanıtı olduğunu, bu nedenle bireyin ortaya koyduğu davranışsal eylemlere bakarak bağlılığın değerlendirilebileceğini ileri sürmüştür. Ayrıca amaçlara ulaşmanın oldukça güçleşmesi durumunda bağlılıkta belirgin şekilde düşme meydana geldiği ve bunun sonucunda da performansta azalma meydana geldiği ortaya konulmuştur (Balay, 2000: 138-139).

2.3.2. Örgütsel Bağlılık ve Katılım

Katılım, birbirine dayalı eylemlerden meydana gelen, örgütte, her üyenin gücüne göre, kendi payına düşeni diğerleriyle bağlantılı olarak yapmasıdır (Bursalıoğlu, 1994: 161). Bireylerin, amaçların belirlenme süre cine daha fazla katılımı, onların bu amaçlara daha çok bağlılık duymalarına yol açmaktadır. Belirgin, mevcut durumu aşmaya yönelen, fakat ulaşılabilir olan amaçlar, özel içeriklerine bakılmaksızın (insanlar, bazen bu nedenden dolayı, moral olarak kabul edi lemez olan görevlere de bağlılık duyabilirler) bağlılık üretirler. Eğer bireyler, katılımın değerli ve meşru olduğunu düşünürlerse katılım, bağlılığı arttırır Örgütlerde karar almaya katılımın, örgütsel bağlılık ile sonuçlanacağı beklentisi vardır. Çünkü k atılım, işgörenleri örgütle bütünleştirmekte ve onları örgütsel kararlara bağlı kılmaktadır. Çünkü karar almaya katılım, bir kimsenin örgütü içindeki otoritesiyle yakından ilişkilidir. Bu yüzden karar almaya daha yüksek katılımın, yönetici ve çalışanların daha yüksek düzeyde örgüte bağlılığı ile sonuçlanacağı söylenebilir (Balay, 2000: 140). Donaldson ve Gowler'e göre yöneticinin, işgörenlerin kararlara katılımını sağlaması, örgütün amaçlarını gerçekleştirmede girişim ve yaratıcılık yeteneklerini

kullanmalarına olanak hazırlamasıdır. Kararlara katılma gereği gibi yapıldığında, işgörenlerin sorunlara çözüm bulmada en uygun seçeneği tercih etme yetileri giderek artmaktadır (Pehlivan, 2000: 62). Katılımcı karar alma, bütün tarafların gereksinimlerini ve çıkarlarını dikkate aldığından, hiyerarşik kararlardan çok daha tatmin vericidir. Bu yöntemde işgörenler, bilgi ve yeteneklerini kullanarak işlerini yeni ve daha iyi şekilde yapma fırsatı yakalarlar. Böylece daha çok yeterlik ve güvenlik duyarak uygun iş koşullarını bulabilirler.

Bu yüzden katılım tatmiden çok, onların motivasyonuna etki ederek, hoşnutsuzluğu azaltır ve örgütsel özdeşleşmeyi kuvvetlendirir. Bireyler daha üst düzeyde bağlılık ve sorumluluk hissiyle hareket etmeye başlarlar. Politika belirleme ve planlama eylemlerine katılan işgörenlerin, örgütlerine, katılmayanlardan daha çok bağlılık duydukları tespit edilmiştir. Bu anlamda kararlara katılma, karar yetkilerinin aktarılması değil, kararların paylaşılmasıdır (Bursalıoğlu, 1994 : 162- 163).

Diğer yandan Wall ve Lischeron'un (1977) araştırma bulguları, katılıma ilişkin iki önemli boyutu öne çıkarmıştır. Bunlardan birincisi, çalışanları doğrudan ilgilendiren kararlara katılımı iken; ikincisi, çalışanları ikinci derecede ilgilendiren kararlara (politika saptaması, kaynak dağıtımı gibi) katılımıdır. Söz konusu bu boyutlar içinde iş tatminini ve bizzat kendisini doğrudan etkilemesi nedeniyle, birinci olanın işgörenin örgütsel bağlılığı üzerinde daha yüksek düzeyde belirleyici olduğu ileri sürülmüştür (Balcı, 1985 : 17).

Aşağıdaki koşulların sağlanması halinde katılımın örgütsel bağlılık uyandırdığını ileri sürülmüştür (Handy, 1985: 325):

- Katılma çağrısı samimi ve içtenlikle olmalıdır.
- Sorun herkesin gözünde önemli görülmelidir. Aksi halde katılım anlamsızlaşır.
- Anlaşma açık olmalı, grubun aldığı karar kabul edilmeli, sadece öneri bekleniyorsa bu belirtilmelidir.
- Etkili katılımın sağlanması için bireylerin bilgi ve yetenekleri izlenmeli ve dikkate alınmalıdır.
- Son olarak yönetici, katılımı istemelidir.

2.3.3. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Kültür

Örgütlerin en temel amacı olan sağlıklı bir şekilde f aaliyetlerini sürdürebilmeleri ve geleceğe yönelik hedeflerinin gerçekleştirilmesinde en önemli faktör olan insan unsurunun harekete geçirilmesinde temel oluşturan "Örgüt kültür" ve "Örgütsel bağlılık" kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişki büyük öne m taşımaktadır. Etkin ve verimli bir örgüt yaratılmasında çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyleri ve bu bağlılığa zemin oluşturabilecek güçlü bir örgüt kültürünün varlığı bulunması gerekmektedir.

Örgüt kültürünün çalışanlarınca algılanması, benimse nmesi ve paylaşılması örgütsel bağlılığın kazanılmasında etkin rol oynamaktadır. Paylaşılan ortak değer ler, normlar, davranış biçimleri, çalışanların örgüte bağlılığını geliştirip, işgören davranışlarında tutarlılığı arttırarak örgütte birliktelik duygusu oluşmasını sağlar ve işgörenlerde "biz" duygusu nun gelişmesine katkıda bulunur (Gönenli, 2004: 38).

Bir kültürü güçlü yapan faktör, o kültüre inanmış ve bağlanmış kişilerin örgütle özdeşleşme dereceleridir. İşgörenler, kendi örgütlerinin kültürleriyle özdeşleştikleri ölçüde, örgütlerine bağlılıkları artacak ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görecekler, dolayısıyla da yüksek bir motivasyonla, performans ve faaliyetlerinde etkinliklerini arttıracaklar sonuç itibariyle örgütteki verimlilik artışına katkı sağlayacaklardır.

Örgüt kültürü, başarılı örgütleri temsil eden çalışanların kendilerini işlerine verme derecesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu güçlü bağlılık, çalışanların örgütteki başarısını sağlayacak bilgiye ve motivasyona sahip olduklar ı zaman değer kazanır. Özellikle örgüt birleşmeleri ya da el değiştirmeleri sırasında, çalışanların bağlılığını kazanmak konusundaki başarı oranı, işlerin değerinin korunması açısından büyük önem taşımaktadır.(Çetin, 2004 : 88).

Dolayısıyla, çalışanların kritik bir örgütsel psikoloji ortamında yerleşik olan örgüt kültürünü içselleştirip, sahiplenerek yüksek bir bağlılık tutumu sergilemeleri güçlü anlamda atılmış bir rekabet avantajı adımı olmaktadır.

Güçlü örgüt kültürüne sahip örgütlerin, örgütsel bağl ılığı geliştirebilmelerinin yöntemi öncelikli olarak bağlılığın ne olduğunu, arka planında yatan nedenleri ve nasıl geliştiğini bilmekten geçmektedir. Bağlılığın altında yatan psikoloji anlaşıldığında, işgörenler arasındaki bağlılığın nasıl sağlanacağı düş ünülebilir. Örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin işle ilgili davranışlarını anlamada oldukça önemli teşhis ve tespitler sunmaktadır.

Örgüt kültürü, örgüt içinde çalışan bireylerin amaçları ile örgüt hedefleri arasında bir köprü görevi üstlenerek örgütsel bağlılığı etkilemektedir. İşgörenler arasında aitlik duygusunun gelişmesine katkıda bulunarak, örgütsel hedeflere çalışanların da dahil olmasını ve birliktelik duygusunun perçinlenmesine destek olmaktadır.

Günümüz örgütlerinin zorlu rekabet koşullarınd a, amaçlarının sürekliliğini sağlayabilmelerinde ve başarıyı yakalayabilmelerinde duygusal, entelektüel ve fiziksel enerjilerini birleştirerek bir sinerji yaratma hevesiyle bir araya gelmiş, yüksek düzeyde bağlılık duyan işgörenlere gereksinimi bulunmaktad ır.

Örgüt kültürü işgörenlerin örgütsel özellikleri nasıl algıladıkları ile ilgili olarak daha çok tanımlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Dolayısıyla örgütsel özelliklerden bireyin hoşlanıp hoşlanmamasıyla ilgilenmez. Örgütsel bağlılık ise, işgörenlerin örgütle ilgili algılarından beklenti ve gereksinimlerinden, örgütsel ortama dair pek çok özellikten memnun olup olmadıklarıyla ilgilidir. Bu yönüyle örgütsel bağlılık değerlendirici bir niteliktedir. Sonuç olarak birey -örgüt uyumu örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin odak noktası konumunda olmaktadır.

Örgüt ile işgörenler arasındaki uyumun sağlanması için ise organizasyon üyelerinin beklentilerinin belirlenmesi, amaçlarının uyumlaştırılması, örgüt vizyonunun üyelerinin algı ve beklentil erine uygun olması, üyelerle örgütün bütünleşmesini sağlayacak bir örgüt kültürünün oluşturulması gerekmektedir. Bu amaçla örgüt üyelerinin istihdam edildikleri görevlerin, bireylerin yaşamlarının gayesi olarak ifade edilebilen terminal ve alt değerleriyle uygun işlerde istihdam

edilmeleri, üyelere örgütün hedefleriyle ilgili eğitim ya da brifing verilmesi örgüt yöneticileriyle üyelerin birlikte informal ortamlarda sosyal aktiviteler düzenlemeleri ve örgüt üyelerinin her düzeyde kararlara katılım sağlanmalı dır.

2.3.4. Örgütsel Bağlılık ve Kişilik

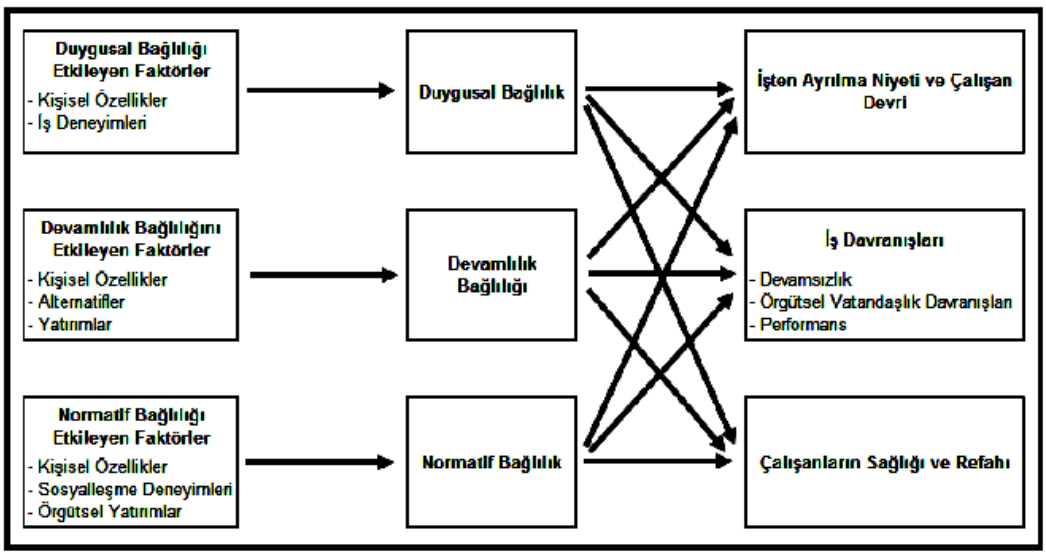
Kişilik; bireyin bakış, konuşma, düşünme, hissetme şekilleri, sevdiği ve nefret ettiği şeyler, becerileri, ilgilendiği şeyler, ümit ve arzularıdır. Kişilik; bireyin karşılaştığı durumlara, gösterdiği karakteristik tep kilerde görünen yapısal ve dinamik özelliklerin tümüdür. Başka bir ifadeyle kişilik, bireylerin kalıcı özelliklerini temsil eder ki, bu da, onları diğer bireylerden ayıran özelliklerdir. Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, onu diğer bireylerden ayırt eden tutarlı ve yapılaşmış bir düşünme, hissetme ve buna göre davranma biçimidir (Ceylan, 1998 : 24).

Araştırmalar, işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ve kişilikleri arasında sıkı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Pehlivan'ın (2000) aktardığ ına göre Eren (1979) ve Kolasa (1979) kişiliği, bireyin maddi ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisi; insan davranışlarının çekirdeği olan özellikler olarak, çeşitli ilişki ve durumlara uyum gösterme yeteneği ile çeşitli yaşam durumlarına tepki göstermen in karakteristik biçimleri olarak tanımlamaktadırlar. Kişilik bağlamında denetim odağı (focus of control) üzerinde araştırma yapan Dönmez'e (1986) göre ise denetim odağı "kişinin iyi ya da kötü, kendisini etkileyen olayların kendi yetenek, özellik ve davranışlarının sonucunda oluştuğu ya da şans, kader, talih ve başkalarının etkisi gibi, kendi dışındaki güçlerin işi olarak algılaması ve böyle inanması eğilimi" olarak tanımlanmaktadır.

2.4. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığım 3 ana öğeye dayandığını ileri sürmektedir. Bu öğeler; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Meyer ve diğerleri, 1998:32, akt. Gündoğan, 2009: 48).

1984'te Meyer ve Allen, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalara dayanarak "duygusal" ve "süreklilik" bağlılığı olarak iki boyutlu olarak kavramsallaştırılmasını önermişlerdir. 1990 da "normatif bağlılık" olarak adlandırılan üçüncü bir unsur ilave edilmiştir.



Şekil 6. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: (Gündoğan, 2009: 48).

2.4.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, insanları örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkar. Duygusal bağlılık kişilik özellikleri ve ise ilişkin faktörlerle ilgili tutumsal bir olgudur ve örgütsel hedefleri destekleme yönünde çalışanların gönüllülüğü esasına dayanm aktadır (Durna ve Eren, 2005: 211).

Örgütsel bağlılığa ilişkin bu boyut, çalışanların örgütte kalma isteği ve duygusal olarak örgüte bağlı olmayı ifade etmektedir. Bu bağlılıkta, çalışanlar, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte, örgüt onlar için büyük bir anlam ve öneme sahip olmaktadır. Yani çalışanların örgüte karşı güçlü duygusa l bağlılık duymaları, örgütle ilgili tüm ilişkilerinde, gereksinim duyduklarından değil,

istedikleri için örgütte kalmaya devam etmelerinden kaynaklanmaktadır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 58).

2.4.2. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, kendini örgüte adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar. Ayrıca normatif bağlılık örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından iç selleştirilen inançları da kapsamaktadır (Durna ve Eren, 2005: 211).

İşgörenlerin örgütte kalmaları ile ilgili yükümlülük duygularını ifade eden normatif bağlılıkta esas olan zorunluluktur. Bu doğrultuda, bireylerin örgüte bağlılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır. Normatif bağlılık, kişinin çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bir bağlılıktır. Kişi, sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 398).

2.4.3. Devam Bağlılığı

Devam Bağlılığı: Örgütsel bağlılığım bu boyutu, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır. Buna göre bağlılık, bir işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını, örgütten ayrılması sonucunda kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır. Devam bağlılığında esas olan çalışanın örgütte kalma ihtiyacıdır (Yalçın ve İplik, 2007: 486).

Üyelerin örgütten ayrıldıkları durumda katlanacakları maliyet ve karşılaşacakları güçlüklere örnek olarak banka bir örgütün şartlarına uyum sağlamak, bir başka şehre taşınmak ya da hak edilen tazminatlar konusunda uğranılacak zararlar

gösterilebilir. Karşılaşılan en kötü sonuç ise, örgütten ayrılan bir işgörenin issiz kalabilmesidir (Çöl ve Gül, 2005: 293).

2.5. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığa etkin eden faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılarak incelendiği görülmektedir. Bu araştırmada da örgütsel bağlılığa etki eden faktörler bireysel ve örgütsel faktörler ele alınmaktadır.

2.5.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden bireysel faktörler, yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet, süresi, eğitim düzeyi ve kıdem olarak incelenmektedir.

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

Cinsiyet: Cinsiyet faktörü çerçevesinde, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri konusunda fikir birliğine varılamamış ve yapılan çalışmalarda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Buna göre, erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları işletme ikinci planda kalmakta ve örgüte genellikle erkeklere oranla daha az bağlanmaktadırlar.

Örgütsel bağlılığın iki boyutu ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde, kadınların örgüte erkeklerden daha fazla bağlandıkları, ancak bunun genelde devam

bağlılığı olduğu ve cinsiyetle duygusal bağlılığın ilişkili olmadığı belirlenmiştir (Yalçın ve İplik, 2007: 488).

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

Eğitim Düzeyi: İşgörenin eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikisi arasında ters bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Buna göre işgörenin eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bu ilişkinin nedeni, daha yüksek düzeyde eğitim alanların, örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları ve daha fazla iş alternatifine sahip olmalarıdır (Yalçın ve İplik, 2005: 400; Özkaya, Deveci Kocakoç ve Karaa, 2006: 80).

Hizmet Süresi: Bir işgörenin örgüte katılışından itibaren geçirdiği zamanın uzunluğunu ifade etmektedir. Hizmet süresi arttıkça işgörenlerin gelirlerinde, pozisyonlarında ve sorumluluklarında doğal olarak bir artış beklenir. İş tatmini ile hizmet süresi arasındaki ilişki, zaman içerisinde işgörenin emeği karşılığında örgütten elde ettiklerinde meydana gelen artışla açıklanabilir. İşgören çalıştığı örgüte kendi seçimi doğrultusunda dâhil olduğu için, ilk zamanlardaki iş tatmini de yüksek olacaktır.

Hizmet süresi arttıkça, örgüte katıldığı ilk zamanlardaki arzu ve beklentilerinin yeterli olarak karşılanmadığını fark eden işgörenlerde, işten duyulan tatminde azalma eğilimi gözlenebilecektir. Diğer bir görüşe göre ise, örgütte geçirilen yılların artması ile yapılan değerlendirmeler daha akılcı ve makul sınırlar içerisinde örgüt gerçekleri de dikkate alınarak gerçekleştirileceğinden, iş tatmininde bir artış gözlenebilecektir (Sığrı ve Basım, 2006: 135).

Kıdem: Örgütsel bağlılıkla kıdem arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. Diğer bir deyişle örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. İşgörenlerin çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını öne sürmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırım niteliği taşımaktadır. Bu yatırımları kaybetmek istemeyen işgörenler çalıştıkları örgüte daha fazla bağlanmaktadırlar (Çöl ve Gül, 2005: 296).

2.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden örgütsel faktörler, örgüt büyüklüğü ve yapısı, örgüt kültürü, ücret, yönetim tarzı ve liderlik, örgütsel ödüller ve takım çalışması olarak incelenmektedir.

Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı: Örgütlerde çalışan kişi sayısı arttıkça yani örgütler büyüdükçe bürokratik eğilimlerde artmaktadır. Büyük örgütlerde yönetim ve denetim mekanizmasının en iyi şekilde islemesi için iyi belirlenmiş bir hiyerarşik yapı, herkesin pozisyonundan aldığı bir takım yetki ve sorumlulukları vardır. Her kademede islerin nasıl yapılacağı ile ilgili olarak ayrıntılı ve somut ilkeler mevcuttur. Bireyler arası ilişkiler ise bulunulan pozisyonun ilkelerine göre sürdürü lecektir.

Örgütün organizasyon yapısı, benimsediği is süreçleri is görenlerin bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Kuralların biçimsel şekilde yazılı olması, merkezleşme derecesi ve fonksiyonel olarak diğer departmanlara bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Öte yandan değişen çevre koşullarının etkisi ile ortaya yeni bir örgüt tipinin çıktığını iddia eden bir yaklaşım söz konusudur (Dağdeviren Gözen, 2007: 59).

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, inanç ve değerlere bağlılık sağlar. Kültürün bir parçası olan fikirler örgüt içinde herhangi bir yerden ortaya çıkabilir. Örgüt kültürü, çoğunlukla, vizyon, felsefe ve işletme stratejileri gibi değerleri ve belli fikirleri ortaya atan ve uygulayan bir lider veya önder ile başlar. Bu fikir ve değerler başarıya yol açtığında örgütselleşir ve önder veya liderin vizyon ve stratejilerini yansıtan örgüt kültürü ortaya çıkar (Çavuş ve Gürdoğan, 2008: 20).

Ücret: Ücretin örgütsel bağlılık üzerinde ne derece etkili olduğu üc retin motive edici özelliği ile ilgili bir konudur. Bu konu ile ilgili olarak yapılan bir takım araştırmalarda, dışsal motivasyonun isten ayrılma eğilimi ile yüksek derecede ilintili, isten ayrılma davranışı ile daha az ilintili olduğu tespit edilmiştir. B una neden olarak da, ekonomik sıkıntı ve başka iş imkânlarının sınırlı olusu gösterilmiştir.

Ücretin işgören tarafından algılanan adilliğinin, örgütsel bağlılık açısından ücret miktarından çok daha önemli bir belirleyicisi olabileceğinin ileri süren ba zı araştırmalar da bulunmaktadır. Bunlara göre işgören ücret sisteminde adil olmayan bir durum hissederse örgüte olan güvenin kaybolacağı ve örgüte olan bağlılığının giderek zayıflayacağı ileri sürü lmektedir (Çelik Keleş, 2006: 63).

Yönetim Tarzı ve Liderlik: Liderliğin yönetim içindeki yeri oldukça önemlidir. Çünkü, yöneticilerin astlarını yönlendirmeleri ve amaçların gerçekleştirilmesindeki etkileri, onların liderlik vasıflarının önemli ve ayrılmaz parçasıdır. Dolayısıyla yönetim üzerine çalışan birçok araştırmacı ve uzman liderliği yönetimin en önemli unsuru olarak görmekte ve bu iki unsuru birbirinin içine geçmiş kavramlar olarak vurgulanmaktadırlar.

Örgütlemede planların gerçekleştirilmesi için gerekli kaynaklar bir araya getirilerek işbölümü ya pılmaktadır. Liderlik sürecinde yönetici astlarının örgüte bağlılığını artırmaya çalışmakta ve astların önceden belirlenen örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için yeteneklerini kullanabilecek bir ortam yaratmaktadır (Karahan, 2008: 149).

Örgütsel Ödüller: Örgütsel bağlılığım gelişmesinde ödüllerin önemi çok büyüktür. Ödemeler, ücret dışı yan gelirler, statüde ilerleme, tanınma, terfi, bir ise ya da projeye başlama ve bitirme sorumluluğu veya daha esnek denetleme gibi gayrişahsi ödüller de personelin bağlılık duymasında etkili olmaktadır.

Tüm işgörenlerin aynı şekilde tanınmaktan yada aynı tarz ödüllerden hoşlandığı ve bunları istediği düşünülemez. Bu tarz bir düşünce insanları yönetmede ciddi bir hata olarak değerlendirebilir. Ancak bireysel farkl ılıklar ne olursa olsun,

tüm işgörenler, örgüt için ne kadar değerli olduklarının yaptıkları isin ne kadar önemli olduğunu ve ne kadar büyük bir is başardıklarının yöneticilerinden duymak isterler. Yetenekli işgörenleri elde tutmanın en önemli aracının sad ece para olmadığı bugün artık kabul edilen bir gerçektir. Para, elde tutulan yeteneğin kalıcılığını güvenceye almaya yetmeyecektir. İşgörenler iyi yaptıkları islerin fark edilmesini ve takdir edilmesini isterler. Bunu yapabilen yöneticilerin çalışanlarını yanlarında tutma sansı yükselecektir(Çelik Keleş, 2006: 64).

Takım Çalışması: Örgütlerde takım çalışmasına olan ihtiyaç çalışanların düşünme, planlama, karar alma sürecine katılma ve çalışanların bağımsız çalışma isteklerinin bir sonucudur. Takımlarla y önetimden anlaşılan karar alma yetkisinin ve sorumluluğunun takıma verilmesidir. Örgütlerde takım çalışması insan kaynaklarının önemine işaret eden bir çalışma anlayışına dayanmaktadır. Bu bir anlamda çalışanların bilgi, beceri, yetenek ve yaratıcılık güçl erinin örgütlerce fark edilmesi ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi konusunda öneminin vurgulanmasını da kapsamaktadır. Takım çalışmaları genellikle çalışanların dar kapsamlı bir uzmanlıktan her konuda bilgi sahibi olmaya yöneldikleri bir geçiş üzeri nde durmaktadır (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004: 425).

2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmada Randall (1987), bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin işgörene ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık kavramları Tablo 1'de özet olarak sunulmakta ve aşağıda başlıklar halinde incelenmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 52).

Tablo 1. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri/düşük Performansın engellenmesi, işgörenin zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
Ilımlı Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan işgören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş tatmini.	İşgörenin rol üstü ve Üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarısı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme.

Kaynak: (Doğan ve Kılıç, 2007: 53).

İşgörenlerin örgütlerine duydukları bağlılığın sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlıkta ele alınabilir.

2.6.1. Bireysel Sonuçlar

Bireysel açıdan ele alındığında işgörenin örgüte olan bağlılığını, performans artısı ile ise devamsızlığın azalması, işgücü devri ve ise geç gelme gibi sonuçları etkilediği gözlemlenmiştir.293 Ortaya çıkan bu sonuçların bireysel açıdan olduğu kadar örgüt açsından da örgüt verimliliğini azaltması bakımından nemli olduğu tartışmasızdır. Yapılan araştırmalar işgören özelliklerinin bağlılık ile ilgili olduğu yönünde odaklanmış durumdadır. İste kalma hakkı, kişilik özellikleri ve tecrübelerin bağlılıkla ilgili olduğu görülmüştür (Çelik Keleş, 2006: 94).

2.6.2. Örgütsel Sonuçlar

Literatürde yer alan "Örgütsel bağlılık sonuçları" kapsamında, örgütler açısından Örgütsel bağlılığım asıl öneminin "sonuçları" bakımından anlam kazandığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığım sonuçlarından olan, iş tatmini, devamsızlık, işgören devri, sadakat gibi öğeler önemlidir ve iş görenlerin örgüte bağlılığını sağlama yolunda işlev görebilir. Is görenin yüksek seviyede örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de işgören için olumlu bir etmendir (Sığrı, 2007: 266).

Bağlılık örgütten ayrılma davranışı ile düşük düzeyde; düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla ise, daha yüksek düzeyde ilişki içindedir. Örgütsel bağlılığım sonuçlarına iliksin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş tatmini, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık işe bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 52).

2.7. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini

İş tatmini işgörenin işine, örgütsel bağlılık ise örgüte karşı geliştirilen tutum olarak tanımlanabilir (Johnston ve diğerleri 1990: 337). Bir başka ifadeyle iş tatmini işgörenin işini sevmesi, örgüte bağlılık ise örgütünü sevmesi şeklinde tanımlanabilir .

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında çok yakın bir ilişki vardır (Luthans 1992: 126). Bu konuda yapılan çeşitli araştırmalarda bu iki faktör arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Stroh ve diğerleri 2002: 294).

İş tatmini, bütünsel bir yapıya sahiptir. Bu geniş yapı içinde, iş, ücret, kariyer fırsatı, çalışma koşulları, örgütsel uygulamalar gibi bir çok unsura karşı duyulan tatmin yer alır. İş tatmini daha pasif bir kavramdır. Örgütsel bağlılık ise daha aktif ve daha davranışsal bir anlama sahiptir. Sonuç olarak iş tatmini ve örgütsel bağlılık dört farklı model ile karşılaştırılabilir (Cengiz, 2001 : 10-12).

- **İş Tatmini, Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisidir:** Bazı araştırmalara göre iş tatmini, örgütsel bağlılığın belirleyicisidir. Bu görüşün temelinde birey ve örgüt arasında kaynakların değiş tokuş edilmesi yatmaktadır. İş tatmini, işle ilgili belirli faktörlere olan duygusal bir tepki iken; örgütsel bağlılık örgüt geneline duyulan duygusal bir tepkidir. Bireyin ihtiyaçlarım tatmin ettiği ölçüde birey örgüte daha fazla bağlı olacaktır. Bu model geniş ölçüde destek görmektedir. Bir çok araştırmada iş tatmini ve örgütsel bağlılığın olumlu korelasyon içinde olduğu bulunmuştur.

- **Örgütsel Bağlılık, İş Tatmininin Belirleyicisidir:** Bu model bir önceki modelin tam tersi olan nedensel bir ilişki kurmuştur. İş tatmininin, bağlılığı izleyen ikinci bir tutum olarak geliştiğini savunur. Bireyler, içinde bulundukları ortamı, bağlılık seviyeleriyle tutarlı olan bir tatmin düzeyi geliştirerek değerlendirirler.

- **İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Karşılıklı İlişkilidir:** Bu modelin savunucularına göre örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki karşılıklı ilişki öyle ani ve hızlıdır ki, iki kavram arasında nedensel bir süreç saptanamaz. Bir başka ifadeyle kurulmaya çalışılan her model gerçeğin yarısını anlatır.

- **İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Birbirinden Bağımsızdır:** Bu modele göre iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi birbirinden farklı sebep-sonuç açıklamalarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Her modelin farklı görüşleriyle kesin bir şey söylemek oldukça zordur. Bu nedenle, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın kavramsal farkları doğru bir şekilde tanımlanmalı ve bu şekilde işleme sokulmalıdır. Ayrıca her iki kavramın değişkenlerinin ve sonuçlarının doğru bir şekilde belirlenmesi gerekir. Bunlara ilave olarak, iki kavramın işgörenlerin sonuçsal davranışları üzerindeki etkisi saptanmalıdır.

2.7.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisini İnceleyen Araştırmalar

İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen yurtiçinde ve yurtdışında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Aşağıda bu konuyla ilişkili yapılmış bazı araştırmaların bulgularına yer verilmektedir.

Reyes (1986); örgütsel değerlerin, ilkokul öğretmenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılığına etkisini araştırmıştır. Reyes'e göre, iş yaşamında yönetim davranışlarını almamak için, endüstri ve örgüt psikologları 20 yıldan beri çalışmalarına rağmen, alanyazında örgütsel değerlerle ilgili çok az sayıda deneysel çalışma vardır. Reyes, örgütsel değerler, kişisel değerler ve kişilerarası ilişkilerinin çalışma davranışlarını etkilediğini belirtmektedir. Bu çalışmada, Kansas'ta görev yapan ve yansız olarak seçilen 135 öğretmenin görüşlerine başvurulmuştur. Sonuçlar, normatif değer uyumunun, iş tatmini ile düşük düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Deneyim ve kıdemin iş tatminini; cinsiyet ve deneyimin örgütsel bağlılığı etkilediği saptanmıştır. İş tatmini az olan öğretmenlere yardımcı olmak için, personel strateji ve siyasalarını geliştirmek gerektiği; yöneticilerin, öğretmenlerin

davranışları üzerindeki etkisi olan örgütsel değerleri göz önüne almaları gerektiği önerilmektedir.

Cramer (1993); mühendislik şirketinde çalışan üniversite mezunlarının işte kalma süresi, bağlılıkları ve tatminleri üzerinde durmuştur. İşten ayrılmanın temel kaynaklarından olan, mesleki yapı, ödenti, yönetim, denetim, eğitim ve iş ortamı ile tatmine ulaşamadığını açıklayan, İngiltere'de büyük bir mühendislik şirketinde 57 çalışan ile yapılan görüşmenin sonuçları ele alınmıştır. Bu araştırmada ayrıca, örgütsel bağlılık ve diğer etkenleri değerlendirilmektedir. İşte kalma süresinin en belirleyici unsurunun şirkete genç yaşta katılmak olduğu belirtilmektedir.

Tuncer (1995); M.E.B. Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü personelinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmıştır. Araştırma, Genel Müdürlük işgörenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini, Genel Müdürlük yöneticileri ve diğer işgörenlerin çalışma grubundan doyum alma düzeylerini, söz konusu personelin örgüte bağlılığı ve örgüte ilişkin tatminin çeşitli alt boyutlar bakımından örgütsel bağlılıkla ilişkisini bulmaya çalışmıştır. Araştırma sonuçları, işgörenlerin genel olarak işlerinden tatminli olmalarına karşın; özel olarak, alınan kararların uygulanma biçimi, işin kendi kararlarını uygulamalarına serbestlik tanıması ve yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret yönünden tatminsiz olduklarını göstermiştir. Sonuçlar ayrıca, işgörenlerin genel anlamda örgüte bağlılık gösterdiğini; ancak, kişisel ve örgütsel değerler sistemindeki farklılıklar nedeniyle, kişi-örgüt bütünleşmesinde önemli sorunlar yaşandığını; örgüt çalışanlarına ilişkin politikalardan işgörenlerin hoşnut olmadıklarını ortaya koymuştur.

Jones (2001); tarafından yapılan çalışmada, hastanenin şirketleşmesinin, örgütsel kültür, örgütsel ve mesleki bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırılmıştır. Bu konuda hemşirelerin görüşleri alınmıştır. Hastanelerdeki mali sınırlılık, azalan ödemeler, artan rekabet hastanelerin küçülmesine, işin yeniden düzenlenmesine ve yapılandırılmasına yol açmıştır. Bu yapısal değişimlerin, hemşirelerin örgütsel davranışlarında ne tür bir değişiklikler yaratacağı düşüncesinden yola çıkılarak böyle bir araştırmaya gerek duyulmuştur. A hastanesindeki hemşireler, B ve C hastanelerindeki hemşirelerinden sağlık sistemine

oldukça zayıf, yüksek bağlılık göstermişlerdir. 3 hastanede de görevli hemşirelerin hiçbiri yüksek örgütsel bağlılık göstermemişlerdir. Mesleğine karşı hayal kırıklığını ifade eden hemşirelerin mesleki bağlılıkları orta düzeydedir. Tüm hemşireler sağlık sistemine bağlı kalmak istemelerine rağmen, şu anki durumda mesleğinde kalmak ya da gitmek konusunda güçlü duygulara sahip değillerdir. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili sorunlar B ve C hastanesindeki hemşirelerde daha yaygındır. Bilgi alıp verme amacıyla yapılacak iletişim, hemşireler ve yöneticiler arasında yaşamsal önemde bir bağ olarak görülmüştür. 3 hastanede de hastaneye ve sağlık sistemine duyulan örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve iş tatmini ile ilgili önemli olumlu ilişkiler bulunmuştur.

Akınaltuğ (2003); iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi, Kamuda önemli kurumlardan biri olan TEDAŞ'ta (Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş.) çalışan yönetici personel üzerinde yapılacak araştırma ile ortaya koymaya çalışmıştır. Elde edilen veriler ışığında iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmış, ayrıca çalışma yaşamında sıkça karşılaşılan bu kavramların kişisel değişkenlerle ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Kömürcüoğlu (2003); tarafından yapılan araştırmanın amacı, faaliyetlerine devam edeceği belirsiz olan işyerlerinde çalışanların iş tatmini ve işe bağlılık oranlarının karşılaştırılmasıdır. Araştırma verileri İstanbul, Avcılar semtinde faaliyet gösteren iki özel banka şubesinde çalışan elemanlardan toplanmıştır. Yapılan test'lere gore iki banka şubesinde çalışanların iş tatmini farklılık göstermektedir. Ancak işe bağlılık duzeyleri arasında fark yoktur. İki banka şubesi arasında belirsizlik ortamı bakımından da anlamlı farklılık görülmektedir. Faaliyetlerin süreceği kesin olmayan şubede "Belirsizlik" daha fazladır. Yapılan istatistiksel analizlerde, her iki banka şubesinde medeni durum, cinsiyet, yaş ve kıdem in, iş tatmini ve işe bağlılık üzerinde etkisi olmadığı bulunurken, eğitim düzeyinin iş tatmini ve işe bağlılık üzerindeki katkısı anlamlı çıkmıştır.

Bayrak Kök (2006)**;** araştırmasında Pamukkale Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş tatmini/tatminsizliği ve örgütsel bağlılık faktörlerinin göreceli önem derecelerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçları iş tatminini

etkileyen faktörlerle, akademisyenlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu düşündüğü faktörler arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık açısından ise, sadakat ve iş istekliliğine göre özellikle kimlik birliğine daha düşük değerler verildiğine dikkat çekilmektedir.

Sığrı ve Basım (2006); araştırmalarında; kamu ve özel sektördeki işgörenlerin; yönetim tarzı, çalışma koşulları, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret ve personel olarak sıralanabilecek altı alt faktör kapsamında "iş tatmini düzeyleri" ve "uyum-özdeşleşme-içselleştirme" alt boyutları kapsamında "örgütsel bağlılık düzeyleri", kamu ve özel sektörler arasında karşılaştırmalı olarak araştırılmıştır. Araştırma sonucunda; özel sektör işgörenlerinin, kamu sektörü işgörenlerine göre, daha yüksek bir iş tatminine ve örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Altaş ve Çekmecelioğlu (2007); araştırmalarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) üzerindeki etkileri (2) ÖVD boyutlarının iş performansı üzerindeki etkileri ve (3) iş tatmini ile örgütsel bağlılık unsurlarının bireysel iş performansı üzerindeki birleşik etkilerini inceleme yi amaçlamışlardır. Sakarya-Kocaeli bölgesinde faaliyet gösteren 391 otomotiv sanayi çalışanından elde edilen veriler, sonucunda; iş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranışının tüm boyutlarının bireysel iş performansı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada iş tatmini, ve vatandaşlık davranışının tüm boyutlarının performans üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğunu ve vatandaşlık davranışlarının duygusal bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisine aracılık ettiği sonuçları ortaya konulmuştur.

Karahan (2009); hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin incelemek amacıyla Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde farklı birimlerde çalışan, toplam 265 hekimden 249 örnek araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel bağlılığın Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan hekimlerin iş tatminleri üzerinde olumlu etkilere yol açtığı, bağlılık düzeyi ile iş tatmini arasında doğru bir orantının olduğu sonucuna varılmıştır. Hekimlerin çalıştıkları birimler

açısından örgütsel bağlılıkları arasında herhangi bir fark gözlenmemiştir. Ancak iş tatminleri açısından birimler arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

3. ASKERİ HASTANELERDE ÇALIŞAN HEKİMLERİN İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; asker hastanelerinde çalışan hekimlerin iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Ayrıca; hekimlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi de araştırmanın alt amaçlarını oluşturmaktadır.

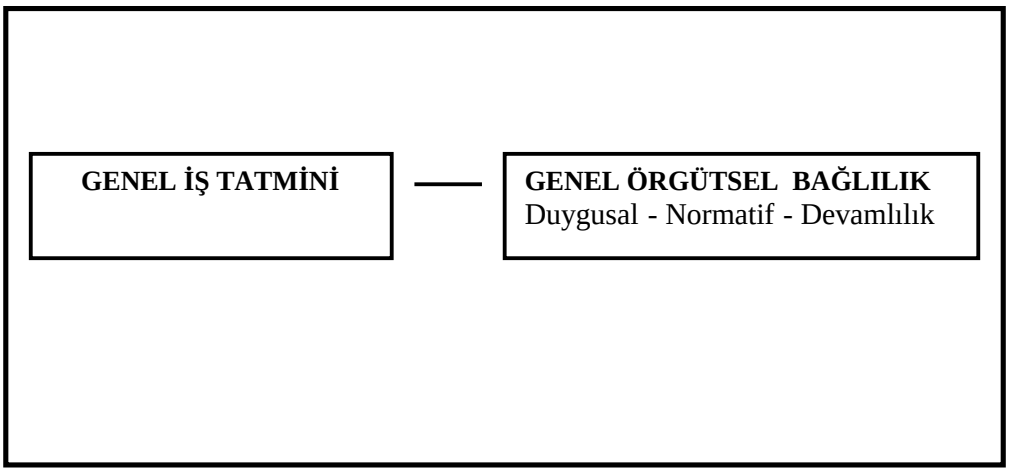
3.2. Araştırmanın Kapsamı ,Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırma zaman, maliyet ve imkanlar açısından sınırlandırılmıştır. Araştırma uygulama açısından, İstanbul'da faaliyet gösteren Kasımpaşa Asker Hastanesi'nde görev yapan 100 hekimi kapsamaktadır. Araştırma uygulamasının kapsamında yer alan hekimlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi ise araştırmanın konu açısından sınırını oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçme araçları geçerli ve güvenilir olduğu, verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistikî yöntemler in amaca uygun olarak seçil diği ve araştırmaya katılan hekimlerin ölçekteki ifadeleri samimi ve içten yanıtladıkları varsayılmıştır.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli, tanımlayıcı ya da durum belirleyici olarak adlandırılan modele uymaktadır. Bu tip modellerde, değişkenler ve değişkenler arası ilişkiler tanımlanmakta ve bu tanımlara dayanarak bazı tahminler yapılabilmektedir. Hekimlerin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki ve demografik özelliklere bağlı olarak değişimi incelenmiştir (Kurtuluş, 1996: 310).



Şekil 7. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri:

- **H_1: Hekimlerin iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri** arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- **H_2: Hekimlerin örgütsel bağlılık düzeyleri iş tatmini düzeylerini** etkilemektedir.
- **$H_{3.1}$: Hekimleri örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında** anlamlı bir ilişki vardır.
- **$H_{3.2.}$: Hekimlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile hizmet süreleri** arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- **$H_{4.1.}$: Hekimlerin genel iş tatmini düzeyleri ile cinsiyetleri arasında** anlamlı bir ilişki vardır.
- **$H_{4.2.}$: Hekimlerin genel iş tatmini düzeyleri ile hizmet süreleri arasında** anlamlı bir ilişki vardır.

3.4. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren Kasımpaşa Asker Hastanesi'nde görev yapan 100 hekim oluşturmaktadır.

3.5. Veriler ve Toplanması

Çalışma yazılı anket yoluyla yapılmıştır. Hazırlanan anket formları askeri tabiplere bizzat gidilerek dağıtılmış ve belirli bir süre sonra deneklerden toplanmıştır.

Araştırma anketinde hekimlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik **4 demografik soru** bulunmaktadır. Bunun dışında, örgütsel bağlılık Cook ve Wall'ın Örgütsel Bağlılık Ölçeğine göre hazırlanmış anket formunda 18 sorudan oluşan **"Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve** iş tatmin düzeyi, Minnesota İş Tatmini Ölçeği Kısa Formuna dayalı olarak hazırlanmış anket formunda 20 sorudan oluşan **"İş Tatmini Ölçeği"**ne yer verilmiştir. Ölçeklerdeki ifadelerin yanıtları için beş aralıklı likert tipi metrik ifade ("1-kesinlikle katılmıyorum"dan, ….. "5-kesinlikle katılıyorum"a kadar) kullanılmıştır.

3.5.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılıkları ölçmeye yönelik olarak Cook ve Wall'ın Örgütsel Bağlılık Ölçeğine göre hazırlanmış 18 sorudan oluşmaktadır.

Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach's Alfa) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde 100 cevaplayıcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır. (Tablo 2)

Tablo 2. Güvenilirlik Değeri

Cronbach'sAlfa	N
0,749	18

18 soruluk ölçek için güvenilirlik 0,749 olarak bulunmuştur. Ölçek orta derecede güvenilirdir.

Tablo 3. Ölçeği Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğe Etkileri

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
ok1	44.1277	57.145	.624	.714
ok2	43.7872	55.610	.575	.713
ok3	43.8511	56.988	.544	.718
ok4	43.9149	56.337	.599	.713
ok5	43.9574	56.772	.585	.715
ok6	44.0851	57.713	.560	.718
ok7	42.9574	69.547	-.179	.785
ok8	42.6596	66.593	-.023	.767
ok9	44.0426	61.375	.319	.738
ok10	43.7872	57.159	.473	.723
ok11	44.1702	59.154	.517	.723
ok12	44.1702	60.788	.496	.728
ok13	43.1064	65.730	-.003	.771
ok14	43.9574	60.084	.370	.734
ok15	44.3617	66.126	.215	.747
ok16	43.2979	66.577	-.035	.772
ok17	44.2340	64.826	.156	.749
ok18	44.0426	59.267	.475	.726

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenilirliğe etkileri tablosunun ; Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde 7,8,13 ve 16'ıncı maddelerin ölçeğin iç tutarlılığını olumsuz etkilediği ve ölçekten çıkartılmaları halinde güvenilirliğin artacağı belirlenmiştir. Bu çerçevede söz konusu maddeler ölçekten çıkartılarak analiz tekrarlanmıştır. (Tablo 3)

Tablo 4. Güvenilirlik Değeri

Cronbach's Alfa	N
0,856	14

Tekrarlanan analiz sonrasından ölçeğin iç tutarlılığının α = 0,749'dan, α = 0,856'a yükseldiği belirlenmiştir. Ölçek yüksek derecede güvenilirdir. (Tablo 4)

Anketin güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra kuramsal olarak belirlenen faktör yapısının geçerliliğini test etmek amacıyla Faktör Analizi yapılmıştır. Bu çerçevede, örgütsel bağlılık değişkenlerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda, 14 maddenin birbirinden farklı üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Oluşan üç faktör, toplam varyansın % 61,168'ini açıklamaktadır. Oluşan faktörler ve maddelere ait faktör yükleri, **tablo 5'te** verilmektedir.

Tablo 5. Faktör Analizinden Elde Edilen Faktör Yapısı

	1 (Duygusal Bağlılık)	2 (Devam Bağlılığı)	3 (Normatif Bağlılık)
ok4	0,851	-0,028	0,171
ok5	0,850	-0,004	0,165
ok1	0,828	0,154	0,086
ok3	0,739	0,130	0,217
ok6	0,707	0,228	-0,012
ok2	0,656	0,251	0,061
ok9	0,069	0,807	0,042
ok10	0,187	0,728	0,107
ok11	0,266	0,674	0,367
ok12	0,172	0,645	0,488
ok18	0,247	0,070	0,683
ok17	-0,174	0,214	0,674
ok14	0,243	0,242	0,604
ok15	0,369	-0,426	0,494

Örgütsel bağılık ölçeğinin Faktörleri (Alt boyutları);

1. Faktör :Duygusal Bağlılık : 1,2,3,4,5,6,

2. Faktör :Devamlılık Bağlılığı : 9,10,11,12

3. Faktör :Normatif Bağlılık : 14,15,17,18 olarak belirlenmiştir.

Tablo 6. Alt Boyutların Güvenilirlik Düzeyleri

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Duygusal Bağlılık	0,874	6
Devamlılık Bağlılığı	0,782	4
Normatif Bağlılık	0,542	4

Ölçeğin Alt boyutlarının güvenilirlik düzeyleri %84 ile %90 arasında değişmektedir. Alt boyutlar yüksek derecede güvenilirdir. (Tablo 6)

3.5.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Bu araştırmada iş tatminlerini ölçmek amacıyla (Minnesota Satisfaction Questionnaire) Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. R.V Da vis, D.J. Weiss, G.W England, L.H. Lofquist Minnesota Tatmin Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin Türkiye'deki adaptasyon çalışmasını Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora yapmışlar, ölçeği İngilizce formundan Türkçe'ye çevirmişlerdir. Bu çeviri başka dil bilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüştür.

Tablo 7. Güvenilirlik Değeri

	Cronbach Alfa	N
İş Tatmini	0,857	20

Bu çerçevede kullanılan Minesota İş Tatmini ölçeğinin iç tutarlılığının incelenmesi sonrasında $\alpha = 0,857$ gibi yüksek bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir. (Tablo 7)

3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi ve Yorumlanması

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 15.0 programı

kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yanı sıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örnekler (İndependent samples) t testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanılmıştır. Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığın, iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek için Adımsal (Stepwise) metodu ile Regresyon Analizi uygulanmıştır. Ölçek için Faktör analizi uygulanarak yapı geçerliliği ortaya çıkarılmış, Genel güvenilirlik ve alt boyutların güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p<0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir

3.7. Araştırmanın Bulguları

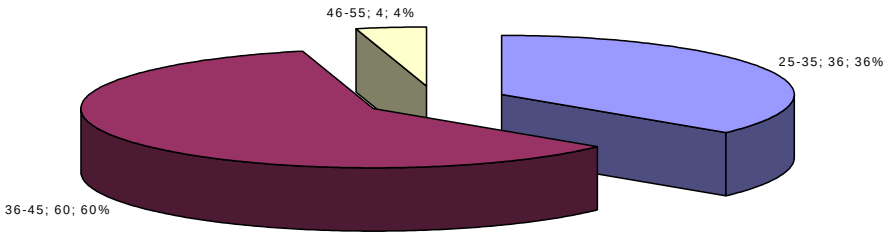
3.7.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde örneklem grubunun **yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve medeni duruma** ilişkin bulgular özetlenmiştir.

Araştırmaya katılan hekimlerin 36'sı (%36) 25-35 yaş; 60'ı (%60) 36-45 yaş; 4'ü (%4) 46-55 yaş grubundadır.(Tablo 8)

Tablo 8. Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçer	25-35	36	36,0	36,0	36,0
	36-45	60	60,0	60,0	96,0
	46-55	4	4,0	4,0	100,0
	Toplam	100	100,0	100,0	

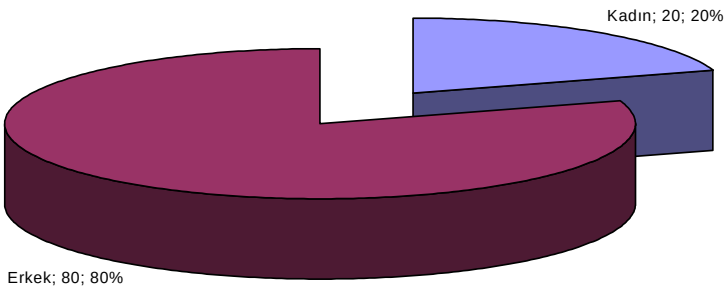


Şekil 8. Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan hekimlerin 20'si (%20) kadın; 80'i (%80) erkektir. (Tablo 9)

Tablo 9. Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçer	Kadın	20	20,0	20,0	20,0
	Erkek	80	80,0	80,0	100,0
	Toplam	100	100,0	100,0	

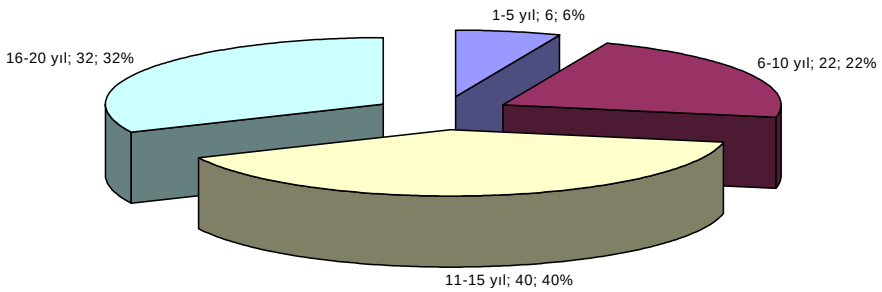


Şekil 9. Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan hekimlerin 6'sı (%6) 1-5 yıl; 22'si (%22) 6-10 yıl; 40'ı (%40) 11-15 yıl; 32'si (%32) 16-20 yıl hizmet süresine sahiptir. (Tablo 10)

Tablo 10. Örneklem Grubunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçer	1-5 yıl	6	6,0	6,0	6,0
	6-10 yıl	22	22,0	22,0	28,0
	11-15 yıl	40	40,0	40,0	68,0
	16-20 yıl	32	32,0	32,0	100,0
	Toplam	100	100,0	100,0	

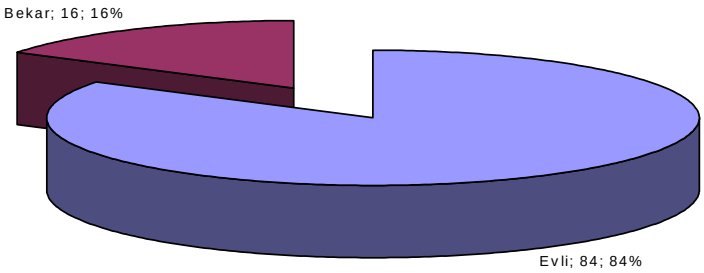


Şekil 10. Örneklem Grubunun Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan hekimlerin 84'ü (%84) evli; 16'sı (%16) bekardır. (Tablo 11)

Tablo 11. Örneklem Grubunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçer	Evli	84	84,0	84,0	84,0
	Bekar	16	16,0	16,0	100,0
	Toplam	100	100,0	100,0	



Şekil 11. Örneklem Grubunun Medeni Duruma Göre Dağılımı

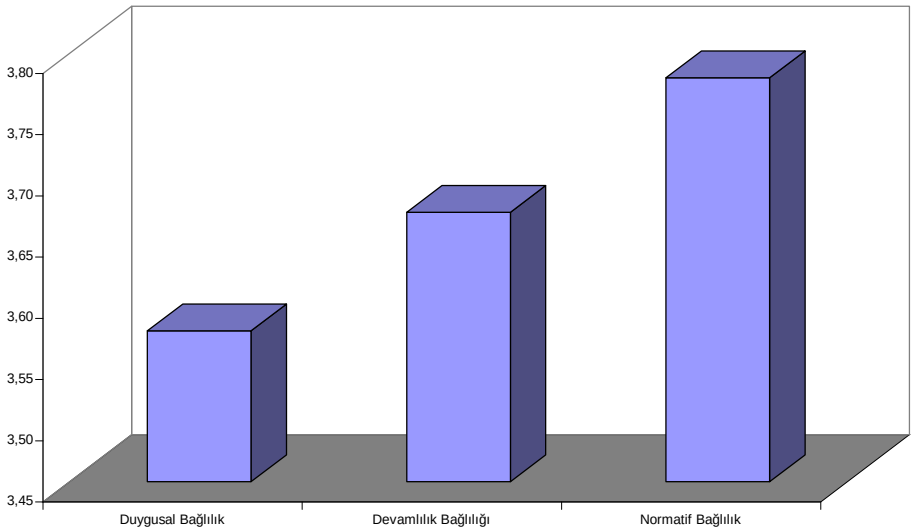
3.7.2. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde örneklem grubunun **örgütsel bağlılık düzeylerine** ilişkin bulgular özetlenmiştir.

Tablo 12. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Minimum	Maksimum
GenelÖrgütsel Bağlılık	100	3,66	0,59	1,4	3,6
Duygusal Bağlılık	100	3,57	0,84	1,0	4,3
Devamlılık Bağlılığı	100	3,67	0,77	1,3	4,0
Normatif Bağlılık	100	**3,78**	0,56	1,3	3,8

Araştırmaya katılan hekimler en fazla normatif bağlılığa önem vermektedirler. (Tablo 12)



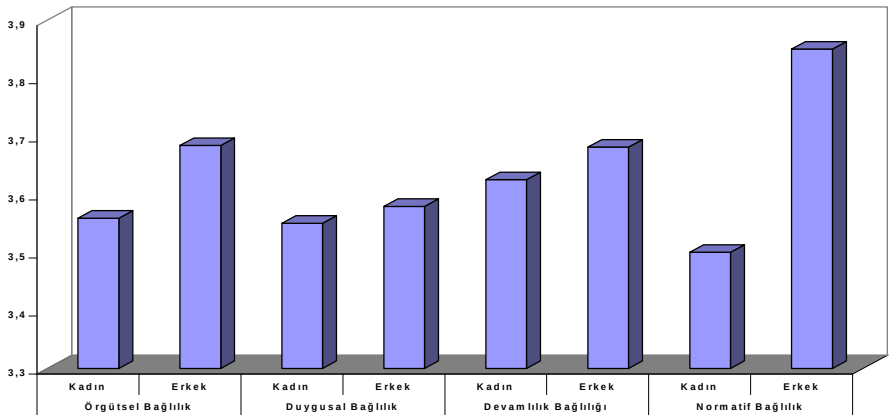
Şekil 12. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

3.7.2.1. Hekimlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Cinsiyetler i Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Araştırmaya katılan erkek hekimlerin normatif bağlılık düzeyi, kadınlara göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. ($p<0,05$). **$H_{3.1.}$ kabul edilmiştir.** (Tablo 13)

Tablo 13. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Cinsiyet	N	Ort	Ss	t	p
Genel Örgütsel Bağlılık	Kadın	20	3,56	0,50	0,85	0,396
	Erkek	80	3,68	0,61		
Duygusal Bağlılık	Kadın	20	3,55	0,53	0,14	0,891
	Erkek	80	3,58	0,91		
Devamlılık Bağlılığı	Kadın	20	3,63	0,82	0,29	0,772
	Erkek	80	3,68	0,76		
Normatif Bağlılık	Kadın	20	3,50	0,65	2,57	**0,012**
	Erkek	80	**3,85**	0,52		



Şekil 13. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

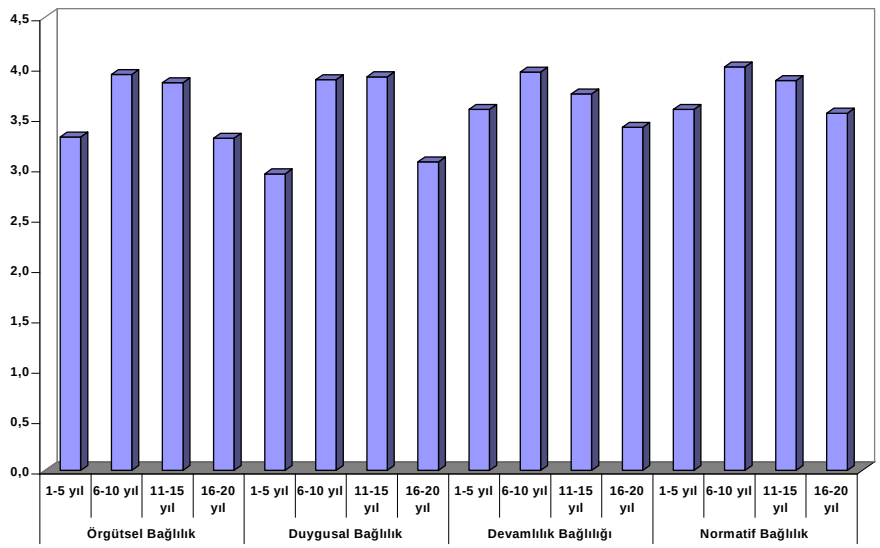
3.7.2.2. Hekimlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Hizmet Süreleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Araştırmaya katılan; 16-20 yıl hizmet süresine sahip hekimlerin örgütsel bağlılığı, 6-10 yıl ve 11-15 yıl hizmet süresine sahip hekimlere göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur. ($p<0,05$). Yine, 1-5 yıl hizmet süresine sahip hekimlerin örgütsel bağlılığı, 6-10 yıl ve 11-15 yıl hizmet süresine sahip hekimlere göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur. ($p<0,05$). (Tablo 14)

1-5 yıl hizmet süresine sahip hekimlerin duygusal bağlılığı, 6-10 yıl ve 11-15 yıl hizmet süresine sahip hekimlere göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur. ($p<0,05$). **$H_{3.2.}$ hipotezi kabul edilmiştir**.(Tablo 14)

Tablo 14. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

	Hizmet Süresi	N	Ort	Ss	F	p
Genel Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	6	3,31	0,30	9,74	**0,000**
	6-10 yıl	22	3,93	0,35		
	11-15 yıl	40	3,85	0,56		
	16-20 yıl	32	3,30	0,59		
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	6	2,94	0,76	10,34	**0,000**
	6-10 yıl	22	3,88	0,47		
	11-15 yıl	40	3,91	0,67		
	16-20 yıl	32	3,06	0,95		
Devamlılık Bağlılığı	1-5 yıl	6	3,58	0,47	2,49	0,065
	6-10 yıl	22	3,95	0,42		
	11-15 yıl	40	3,74	0,80		
	16-20 yıl	32	3,41	0,89		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	6	3,58	0,34	3,99	**0,010**
	6-10 yıl	22	4,01	0,35		
	11-15 yıl	40	3,87	0,52		
	16-20 yıl	32	3,55	0,67		



Şekil 14. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

3.7.3. Hekimlerin Genel İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan hekimlerin iş tatmini ortalaması 2,56; standart sapması 0,55 olarak bulunmuştur.(Tablo 15)

Tablo 15. Hekimlerin İş Tatmin Düzeyleri

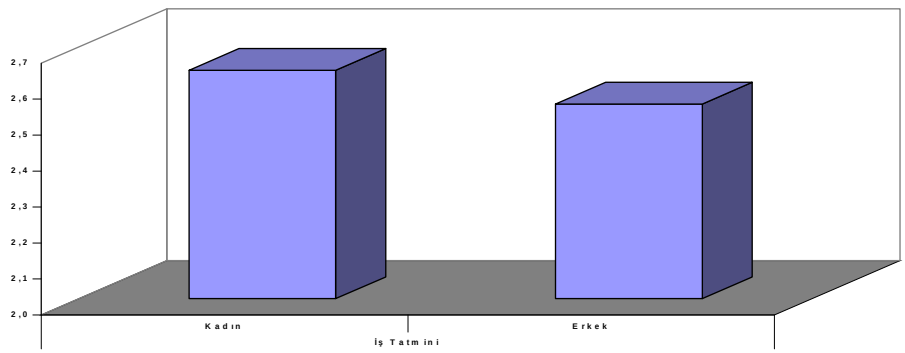
	N	Ort	Ss	Minimum	Maksimum
İş Tatmini	100	2,56	0,55	2,2	4,5

3.7.3.1. Hekimlerin Genel İş Tatminleri ile Cinsiyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Hekimlerin, genel iş tatmini düzeyleri, cinsiyete göre değişim göstermemektedir. Kadın ve erkek hekimlerin iş tatmini eşit bulunmuştur. (p>0,05). **$H_{4.1.}$ hipotezi reddedilmiştir**.(Tablo 16)

Tablo 16. Hekimlerin Genel İş Tatminlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Cinsiyet	N	Ort	Ss	t	p
İş Tatmini	Kadın	20	2,64	0,61	-0,68	0,500
	Erkek	80	2,54	0,54		



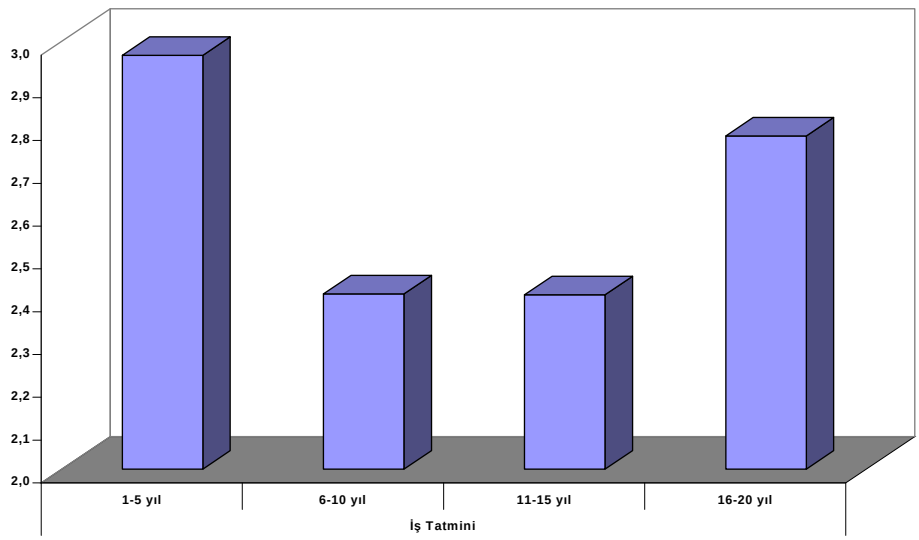
Şekil 15. Hekimlerin Genel İş Tatminlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

3.7.3.2. Hekimlerin Genel İş Tatminleri ile Hizmet Süreleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

16-20 yıl hizmet süresine sahip hekimlerin iş tatmini düzeyi, 6 -10 yıl ve 11-15 yıl hizmet süresine sahip hekimlere göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. ($p<0,05$). Yine, 1-5 yıl hizmet süresine sahip hekimlerin iş tatmini düzeyi, 6 -10 yıl ve 11-15 yıl hizmet süresine sahip hekimlere göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. ($p<0,05$). **$H_{4.2.}$ hipotezi kabul edilmiştir.** (Tablo 17)

Tablo 17. Hekimlerin Genel İş Tatminlerinin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

	Hizmet Süresi	**N**	**Ort**	**Ss**	**F**	**p**
İş Tatmini	1-5 yıl	6	2,97	0,41	4,80	**0,004**
	6-10 yıl	22	2,41	0,46		
	11-15 yıl	40	2,41	0,62		
	16-20 yıl	32	**2,78**	0,44		



Şekil 16. Hekimlerin Genel İş Tatminlerinin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

3.7.4. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık arasında %66 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel iş tatmini arttıkça, örgütsel bağlılık artmaktadır.

İş Tatmini ile Duygusal Bağlılık arasında %57 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel iş tatmini arttıkça, Duygusal Bağlılık artmaktadır.

İş Tatmini ile Devamlılık Bağlılığı arasında %37 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel iş tatmini arttıkça, Devamlılık Bağlılığı artmaktadır.

İş Tatmini ile Normatif Bağlılık arasında %62 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel iş tatmini arttıkça, Normatif Bağlılık artmaktadır. . (Tablo 18)

Tablo 18. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İş Tatmin düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi

		r *	p
İş Tatmini	Örgütsel Bağlılık	0,66	**0,000**
İş Tatmini	Duygusal Bağlılık	0,57	**0,000**
İş Tatmini	Devamlılık Bağlılığı	0,37	**0,000**
İş Tatmini	Normatif Bağlılık	0,62	**0,000**

**** Pearson korelasyon katsayısı***

Hekimlerin iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler bir bütün olarak incelendiğinde, **H_1 hipotezi kabul edilmiştir.**

3.7.5. Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini Üzerinde Etkisi

Bu bölümde örgütsel bağlılığı oluşturan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık boyutlarının, iş tatmini üzerindeki etkisini görmek için ste pwise (kademeli regresyon) çoklu regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Regresyon analizi sonucunda, hekimlerin iş tatmini düzeylerinde yaratılan değişkenliği

açıklayan iki modelin geçerli olduğu görülmüştür. Devamlılık bağlılığının, analiz sonucunda, model dışında kaldığı görülmüştür. (Tablo 19)

Tablo 19. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini Üzerinde Etkisi

Model		F Değeri	Anlamlılık	Düzeltilmiş R-Kare	Standardize Edilmiş Katsayılar-Beta	t	Anlamlılık
	Sabit	62,58	0,000	0,383		6,675	**0,000**
1	**Normatif Bağlılık**				0,624	7,911	**0,000**
	Sabit					5,322	**0,000**
	Normatif Bağlılık	52,37	0,000	0,509	0,475	6,231	**0,000**
2	**Duygusal Bağlılık**				0,390	5,111	**0,000**

Bağımlı Değişken : İş tatmini

Geçerli olan iki regresyon modeli incelenecek olursa; Tablo 19'da görüleceği üzere duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın % 5 anlamlılık düzeyinde, hekimlerin iş tatmini düzeyinde yaratılan değişkenliğin %50'sini açıklayabildiği görülmektedir. Diğer taraftan, duygusal bağlılık tek başına iş tatmini üzerinde %5 anlam düzeyinde %38,3 düzeyinde bir etkiye sahiptir. Tüm bu alt boyutların iş tatmini üzerindeki etkilerinin anlamlılığı incelendiğinde beta katsayılarının anlamlılık değerlerinin araştırma için kabul edilen anlamlılık seviyesi olan %5 den küçük olduğu görülmektedir, bu nedenle tüm etkiler anlamlıdır. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın, iş tatmini üzerine etkisi pozitif yöndedir. Hekimlerde, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık artış gösterdikçe, iş tatmini de artış göstermekted ir. Buna göre, **H_2 hipotezi kabul edilmiştir.**

3.8. Araştırmanın Sonuçları

Asker hastanelerinde çalışan hekimlerin genel iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve hekimlerin genel iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmadan aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin sonuçlar:

- Araştırmaya katılanların hekimlerin %36'sı 25-35 yaş grubunda, %60'ı 36-45 yaş grubunda ve %4'ü 46-55 yaş grubundadır. 36-45 yaş aralığında bulunan hekimler diğer yaş grubundaki hekimlere göre çoğunluktadır.
- Araştırmaya katılanların hekimlerin %20'si kadın, %80'i erkektir. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan hekimlerin çoğunluğu erkektir.
- Araştırmaya katılanların hekimlerin %6'sı 1-5 yıl; %22'si 6-10 yıl, %40'ı 11-15 yıl ve 32'si 16-20 yıl hizmet süresine sahiptir. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan hekimlerin çoğunluğu 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptirler.
- Araştırmaya katılanların hekimlerin %84'ü evli; 16'sı bekardır. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan çoğunluk evli hekimlerden oluşmaktadır.

Hekimlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin sonuçlar:

- Araştırmaya katılan hekimlerin iyi düzeyde örgütlerine bağlı oldukları sonucuna varılmıştır. 5 üzerinden değerlendirilen puanlamada hekimler ortalama 3,66 ortalama puan almışlardır.
- Araştırmaya katılan hekimlerin normatif bağlılıkları, genel, duygusal ve devam bağlılıklarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan hekimlerin sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve örgütlerinde kalmayı ahlaki bir sorumluluk olarak değerlendirmektedirler.
- Araştırmaya katılan hekimlerin, genel, duygusal ve devamlılık bağlılıkla rı ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmazken, normatif bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Erkek hekimlerin normatif bağlılık düzeyleri kadın hekimlerden yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.
- Araştırmaya katılan hekimlerin devamlılık bağlılığı dışında kalan, genel, normatif ve duygusal bağlılıkları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmazken, 16-20 yıl hizmet süresine sahip olan hekimlerin 6-10 yıl ve 11-15 yıl hizmet süresine sahip olan hekimlerden ve 1-5 yıl hizmet süresine sahip hekimlerin 6-10 yıl ve 11-15 yıl hizmet süresine sahip hekimlerden

göre duygusal bağlılıklarının istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde anlamlı olarak düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Çıkan sonuçlardan mesleğe yeni başlamış hekimlerin duygusal olarak ilk 5 yılda örgütlerine bağlanamadıkları ve mesleğinde hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olan hekimlerin de mesleklerinde kendilerini ispatlamış olmanın verdiği rahatlıkla örgütlerine bağlılıklarında azalma yaşadığı düşünülmektedir.

Hekimlerin iş tatmin düzeylerine ilişkin sonuçlar:

- Araştırmaya katılan hekimlerin orta düzeyde işlerinden tatmin oldukları sonucuna varılmıştır. 5 üzerinden değerlendirilen puanlamada hekimler ortalama 2,56 puan almışlardır.
- Araştırmaya katılan hekimlerin, yaşları, cinsiyetleri ve medeni durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile hekimlerin iş tatmin düzeylerinden yaşları, cinsiyetleri ve medeni durumları bağımsızdır.
- Araştırmaya katılan hekimlerin hizmet süreleri ile iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. 16-20 yıl hizmet süresine sahip hekimlerin Genel İş Tatmini düzeyleri 6-10 yıl ve 11-15 yıl hizmet süresine sahip hekimlere daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Mesleğinde belirli bir yere gelen ve kendini ispatlayan hekimlerin işlerinden daha fazla tatmin oldukları söylenebilir.

Hekimlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkilere dair sonuçlar:

- Araştırmaya katılan hekimlerin Genel İş Tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm boyutları arasında pozitif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Hekimlerin İş Tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında, aynı yönde anlamlı bir birliktelik bulunmaktadır.
-

Örgütsel bağlılık düzeylerinin iş tatmini üzerinde etkisine dair sonuçlar :

Hekimlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık ve norma tif bağlılıklarının iş tatminleri istatistiksel açıdan $p<0,05$ düzeyinde bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Duygusal bağlılık alt boyutu tek başına iş tatmini üzerinde %38,3 etkiye sahipken, normatif bağlılık tek başına %12 düzeyinde etkiye sahiptir. Diğer bir ifade ile hekimlerde, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık artış gösterdikçe, iş tatminleri de artış göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan hekimlerin normatif bağlılıkları, genel, duygusal ve devam bağlılıklarından yüksek olduğu tespit edilmiş olup araştırmaya katılan hekimlerin sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve örgütlerinde kalmayı ahlaki bir sorumluluk olarak değerlendirmektedirler.

Araştırmaya katılan hekimlerin, genel, duygusal ve devamlılık bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmazken, erkek hekimlerin normatif bağlılık düzeyleri kadın hekimlerden yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Mesleğe yeni başlamış hekimlerin duygusal olarak ilk 5 yılda örgütlerine bağlanamadıkları ve mesleğinde hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olan hekimlerin de mesleklerinde kendilerini ispatlamış olmanın verdiği rahatlıkla örgütlerine bağlılıklarında azalma yaşadığı düşünülmektedir. Araştırmaya katılan hekimlerin orta düzeyde işlerinden tatmin oldukları, söylenebilir.

Araştırmaya katılan hekimlerin, iş tatmin düzeylerinden yaşları, cinsiyetleri ve medeni durumları bağımsız olduğu, mesleğinde belirli bir yere gelen ve kendini ispatlayan hekimlerin işlerinden daha fazla tatmin oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan hekimlerin iş tatmini düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında, aynı yönde anlamlı bir birliktelik sonucuna varılmış olup hekimlerin, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık artış gösterdikçe, iş tatminlerinin de artış gösterdiği söylenebilir.

Asker hastanelerinde çalışan hekimlerin iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ile ilgili ulaşılan bu araştırma sonuçlarının açıklanma oranının arttırılması için bu tür çalışmalarda iş tatmini üzerinde etkili olabilecek başka değişkenlere de yer verilmesi uygun olacağı düşünülmektedir.

Bununla birlikte asker hastanelerinde çalışan hekimlerin iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ile ilgili ulaşılan bu araştırma sonuçların ın,

hastane üst yönetimlerinin hekim personelin ihtiyaç ve moralini daha iyi anlamalarına ve böylece hastalara sağlanan bakım kalitesini geliştirmelerine yardımcı olacağı ve ilgili komutanlıkların insan kaynaklarına ilişkin kararlarına ışık tutacağı ümit edilmektedir.

KAYNAKÇA

ACAT, M. Bahattin. YENİLMEZ, Kürşat : 2004 — "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Motivasyon Düzeyleri", **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 2004, Sayı12, s.126-130.

AĞIRBAŞ, İsmail ÇELİK,Yusuf. BÜYÜKKAYIKÇI, Hüseyin : 2005 — "Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma", **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi,** Cilt 8, Sayı 3, s.329- 349.

AKINCI, Zeki : 2002 — "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi,** Sayı 4, s.2-25.

ARCAK, Rojan, KASIMOĞLU, Evin : 2006 — "Diyarbakır Merkezdeki Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Hemşirelerin Sağlık Hizmetlerindeki Rolü ve İş Memnuniyetleri", **Dicle Tıp Dergisi,** Cilt 33, Sayı 1, s.24-30.

ARDIÇ, Kadir , Türker BAŞ, : 2001 — **"Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması",** 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Silivri, İstanbul.

AKINALTUĞ, Emin : 2003 — **"Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tedaş Örneği",** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

AŞAN, Öznur, ERENLER, Esra : 2008 — "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** Cilt 13, Sayı 2, s.203-216.

BALAY, Refik : 2000 — **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.** Nobel Yayın, Ankara.

BALCI, Ali : 1985 — **"Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu",** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

BAYRAK KÖK, Sabahat : 2006 " İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Cilt 20, Sayı 1,s. 291-317,

BEYDAĞ, Kerime Derya, ARSLAN,Hediye : 2008 "Kadın Doğum Kliniklerinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Profesyonellikle rini Etkileyen Faktörler", **Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi,** Cilt 3, Sayı 7, s.77-87.

BOLAT, Oya İnci, BOLAT, Tamer : 2008 "Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Cilt 11, Sayı 19, s.75-94.

BOYLU,Yasin, PELİT, Elbeyi GÜÇER, Evren : 2007 "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar,** Cilt 44, Sayı 511, s.55-74.

BUDAK, Gülay : 1999 **İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol ,** İzmir Ticaret Odası Yayınları,İzmir.

BURSALIOĞLU, Ziya : 1994 **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış,** Pegem Yayınları, Ankara.

CEYLAN, Adnan : 1998 **Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu .** GYTE Yayınları, Gebze.

CEYLAN, Canan , BAYRAM, Nuran : 2006 "Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi", **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Cilt 20, Sayı 1, s.106-120.

CRAMER, Duncan : 1993 "Tenure, Commitment and Satisfaction of College Graduates in an Engineering Fim", **Journal Of Social Psychology,** Vol 133, No 6, p.791

ÇALIŞKAN, Zekeriya : 2005 "İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama", İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu Malatya, **Anadolu Bölgesi Araştırmaları,** 9-18.

ÇAVUŞ, Şenol, GÜRDOĞAN, Arzu : 2008 "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma", **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,** Sayı:1, s.20-34.

ÇELİK KELEŞ, Hatice Necla : 2006 "**İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma",** Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.

ÇELTEK, Evrim : 2004 "Motivasyon Yönetimi", **İş Güç Dergi,** Cilt:6, Sayı:1, s.182-190.

CENGİZ, A. A.: 2001 **"Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir' de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama",** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi,Eskişehir

ÇELEN, Ü., B. PİYAL., KARAODUL, G. , DEMİR, M. : 2004 "Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu", **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi,** Cilt 7, Sayı3, s.298-317.

ÇETİN, Münevver Ölçüm : 2004 **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık,** Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

ÇÖL, Güner , GÜL, Hasan : 2005 "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama", **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Cilt 19, Sayı 1, s.293-306.

ÇÖL, Güner : 2004 "Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi" **İş-Güç Dergisi,** Cilt 6, Sayı 2, s.233- 250.

DAFT, Richard L. : 1997 Ptinciples of **Management,** 4. Ed., The Dryden Press.

DAĞDEVİREN GÖZEN, Emine : 2007 **"İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama",** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

DOĞAN, Selen, KILIÇ,Selçuk : 2007 "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** Sayı 29, s.38-61.

DURAK, İbrahim, SERİNKAN, Celalettin 2007 "Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma", **Karaman İİBF Dergisi,** Sayı13, s.122-135

DURNA, Ufuk, EREN,Veysel : 2005 "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", **Doğuş Üniversitesi Dergisi ,** Cilt 6, Sayı 2, s.210-219

DUYAN, Emin C. : 2008 **"Çalışma Yaşamında Yoga: İş Tatmini ve Stres Yönetiminde Etkileri Üzerine Bir Araştırma",** Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

EFİL, İsmail : 1999 **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş** 6. Baskı, Alfa Basım, Ankara.

EREN, Erol : 1993 **Yönetim ve Organizasyon,** Beta Basım İstanbul.

ERONAT, Zeynep : 2004 **"İşletmelerde İş Tatmini Ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; KOBİ'lerde Ampirik Bir Uygulama",** Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

GEDİK, T., K.C.AKYÜZ., C. BATU, 2009 "Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi (Düzce İli Örneği)", **Kastamonu Üni., Orman Fakültesi Dergisi,** Cilt 9, Sayı 1, s.1-11.

GÖZENER, Evrim, SAYIN, Simge : 2007 "Devlet ve Özel Hastanelerdeki Hekimlerin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması", **Eğitişim Dergisi,** Sayı 16, s.1-19.

GÜL, Hasan, OKTAY, Ercan GÖKÇE, Hakan : 2008 " İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama**" Akademik Bakış. Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi,** Sayı 20, s.72-82.

GÜNER, A. R.: 2002 — "**Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi",** Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.

GÜNDOĞAN, Tamer : 2009 — "**Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması",** Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

HANDY, CHARLES B.: 1985 — **Understanding Organisations,** Penguin, Londra.

İNCE, Mehmet, BEDÜK, Aykut AYDOĞAN, Enver : 2004 — "Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Sayı 11, s.423-446.

İŞCAN, Ö.F., TİMUROĞLU, M. Kürşat : 2007 — "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama", İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 21, Sayı 1, s.120-134.

JOHNSTON, M. W.,., A. PARASURAMAN BLACK, 1990 — "A Longitudinal Assessment Of The Impact Of C.M. Futrell., W.C. Selected Organizational Influence On Salespeople's Organizational Commitment During Early Employment", **Journal of Marketing Research,** Sayı:27, s.333-343.

JONES, Janice.M.S.: 2001 — "The Impact Of Hospital Mergers On Organizational Culture, Organizational Commitment, Professional Commitment, Job Satisfaction and Intent To Turnover On Registered" **Professional Nurses On Medical- Surgical Hospital Units**, (Phd), State Universty Of Newyork At Buffalo, Dai- A 61/09, P.4650

KAŞLI, Mehmet : 2007 — "İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma", **Doğuş Üniversitesi Dergisi,** Cilt 8, Sayı 2, s.159-174.

KARAHAN, Atila : 2008 — "Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt X, Sayı 1, s.148-150.

KILIÇ, E.: 2008 **"İş Tatmini ve İş Rotasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma",** Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

KOÇ, Hakan : 2009 "Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt 8, Sayı 28, s.200-211.

KÖMÜRCÜOĞLU, Hüseyin : 2003 "Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. E-Dergi,** Cilt 5, Sayı 1

KURT, Türker : 2005 "Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlenmesi", **GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi,** Cilt 25, Sayı 1, s.285-299.

NAUMAN, Earl : 1993 "Antecedents And Concequences Of Satisfaction And Commitments Among Expatriate Managers", **Group Organization Managament,** Cilt 18, Sayı 2, s.153-35.

ÖCAL, Ö.: 2008 **"İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma",** Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut, AKTAŞ, Aylin : 2007 "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yasam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü" **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** Sayı 28, s.1-20.

ÖZKAYA ONAY, M.,., İ. DEVECİ KOCAKOÇ E. KARAA, 2006 "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması" **Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,** Cilt 13, Sayı 2, s.80-96.

PEHLİVAN , İnayet : 2000 — **İş Yaşamında Stres**, Pegem Yayıncılık, Ankara.

PİYAL,Birgül, ÇELEN,Ümit PİYAL,Bülent,ŞAHİN,Neriman:2000 — "Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu", **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası,** Cilt 53, Sayı 4, s.241-242.

REYES, P., D. KELLER, 1986 — "Organizational Value Orientation and Its Impact on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Public School Teachers", Educational Research ASSOCİATİON, CHİCAGO, OCTOBER, 16/18

SEVİMLİ , Figen ve İŞCAN, Ömer Faruk : 2005 — "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", **Ege Akademik Bakış Dergisi,** Cilt 5, Sayı 1-2, s.59-64.

SIĞRI, Ünal, N. BASIM, N. : 2006 — "İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,** s.135- 154.

SIĞRI, Ünal : 2007 — "İş Görenlerın Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tıpolojısıyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karsılaştırmalı Bir Araştırma", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Anadolu,** Cilt 7, Sayı 2, s.266-278.

STROH, L.K., G.B. NORTHCRAFT., A. N. MARGARET, 2002 — **Organizational Behavior.** Third Editon, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey.

SUR, Haydar ve diğerleri, — "SSK Göztepe Eğitim Hastanesi'nde Çalışan Personelin İş Doyumunun Değerlendirilmesi"

ŞİMŞEK, M.Şerif, AKGEMCİ, Tahir ÇELİK, Adnan : 2005 — **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış,** Adım Matbaacılık, Konya.

TENGİLİMOĞLU, Dilaver, YİĞİT,Arzu : 2005 — **"**Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması",

Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt 8, Sayı5, s.380- 400.

TOKER, Boran : 2007 "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", **Doğuş Üniversitesi Dergisi,** Cilt 8, Sayı 1, s.95-96.

TUNCER , Adil : 1995 "M.E.B. Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin iş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumları", Yayınlanmamış Lisansüstü Uzmanlık Tezi, TODAİE, Ankara.

ÜNGÜREN, Engin, CENGİZ, Funda : 2009 "İş Tatmini ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Konaklama İşletmeleri Üzerindeki Bir Araştırma", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt 8, Sayı 27, s.36-56.

VATANSEVER, Ç.: 1994 **"İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalara Yönelik Tutumların Örgüte Bağlılığa Etkisi",** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

YALÇIN, Azmi, İPLİK, Fatma Nur : 2005 "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği" **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Cilt 14, Sayı 1, s.395-412.

YALÇIN, Azmi, İPLİK, Fatma Nur : 2007 "A Grubu Seyahat Acentelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği" **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Sayı 18, s.486-500.

YAVUZ, Cavit, "Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş

KARADENİZ, B. Cemile : 2009 Tatmini Üzerine Etkisi", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,** Cilt 2, Sayı 9, s.508-519.

YILDIRIM, Selami : 1995 "Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi,** Cilt 50, Sayı 1–2, s.442-443.

YELBOĞA, Atilla : 2007 "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi", **Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt 4 , Sayı:2, s.2-18.

YÜKSEL, İhsan : 2005 "İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri : Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma", **Doğuş Üniversitesi Dergisi,** Cilt 6, Sayı 2, 291-306.

EKLER

Ek-1

ANKET FORMU

Sayın Meslektaşım;

Bu anket; "Hekimlerin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" araştırmasına katkı getirmesi amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma sonuçlarına ulaşmada, siz hekimlerin anketlere vereceği cevaplar büyük önem taşımaktadır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgileriniz, ikinci bölümde ise örgütsel bağlılık soruları ve üçüncü bölümde iş tatmini soruları yer almaktadır. Sorularıa vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel bir araştırma için kullanılacak ve araştırmanın çok önemli bir boyutunu oluşturacaktır. Bu nedenle tüm soruları dikkatle okuyup cevaplamanız ve yanıtsız soru bırakmamanız gerekmektedir.

Soruları cevaplarken göstereceğiniz içtenlik ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Deniz DERYA
İstanbul Üniversitesi
İşletme Fakültesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

Yaşınız	**25-35 [ ] 36-45 [ ] 46-55 [ ] 56 ve üstü [ ]**
Cinsiyetiniz	**Kadın [ ] Erkek [ ]**
Hizmet Süreniz	**1-5 yıl [ ] 6-10 yıl [ ] 11-15 yıl [ ] 16-20 yıl [ ] 21 yıl ve üstü [ ]**
Medeni Durumunuz	**Evli [ ] Bekar [ ]**

II. BÖLÜM. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK : Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki parantezin içine çarpı (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.

	KATILMA (KABUL ETME) DERECESİ				
	TAMAMEN KATILIYORUM	**KATILIYORUM**	**FİKRİM YOK**	**KATILMIYORUM**	**KISMEN KATILMIYORUM**
SOMUT ÖZELLİKLER					
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını çalışmakta olduğum kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekte n de kendi meselelerimmiş gibi hissederim.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Kendimi çalıştığım kuruma "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Kendimi çalıştığım kurumda "ailenin bir parçası" olarak görüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kuruluşta çalışıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
8. İstesem de şu anda çalıştığım kurumdan ayrılabilecek durumda değilim.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.	( )	( )	( )	( )	( )
10 Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkanım sınırlı olur.	( )	( )	( )	( )	( )
13. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
14. Benim için avantajlı da olsa çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
15. Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	( )	( )	( )	( )	( )
16. Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur.	( )	( )	( )	( )	( )
17. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.	( )	( )	( )	( )	( )
18. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	( )	( )	( )	( )	( )

III. BÖLÜM. İŞ TATMİNİ: Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki parantezin içine çarpı (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.

	KATILMA (KABUL ETME) DERECESİ				
	TAMAMEN KATILIYORUM	KATILIYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KISMEN KATILMIYORUM
1) Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum	( )	( )	( )	( )	( )
2) İşimde bağımsız çalışma imkanlarının olduğunu düşünüyorum	( )	( )	( )	( )	( )
3) İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor.	( )	( )	( )	( )	( )
4) Toplum içerisinde 'saygın kişi' olma şansını bana verdiğini düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
5) İş ortamındaki yöneticilerin yönetim tarzından memnunum	( )	( )	( )	( )	( )
6) Yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici buluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
7) İş yerinde bana verilen sorumluluğu memnun edici buluyorum	( )	( )	( )	( )	( )
8) İşimi, bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli buluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
9) Yaptığım işi başkaları için birşeyler yapabilme hissi açısından yeterli buluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
10) Diğer çalışanların yönlendirilmesinde aldığım yetkiden memnunum	( )	( )	( )	( )	( )
11) Kendi bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.	( )	( )	( )	( )	( )
12) İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından memnun edici buluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
13) Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
14) Yaptığım işle ilerde terfi şansı elde edeceğimi düşünüyorum	( )	( )	( )	( )	( )
15) Kendi fikir ve kanaatlerimi kullanabildiğim bir işte çalışmaktayım	( )	( )	( )	( )	( )
16) İşim bana kendi yöntemlerimi kullanma serbestliği tanıyor.	( )	( )	( )	( )	( )
17) Çalışma şartları ve saatlerini uygun buluyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
18) İş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin işimden duyduğum memnuniyeti etkileyeceğini düşünüyorum	( )	( )	( )	( )	( )
19) Yapılan işin takdiri açısından memnun edici olduğunu düşünüyorum	( )	( )	( )	( )	( )
20) Bugün işe girecek olsam çalıştığım kuruma tekrar başvuruda bulunurum.	( )	( )	( )	( )	( )