

**T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**HEMŞİRELERDE İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
İLİŞKİSİ: GATA HASTANESİ'NDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
392475**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU**

Ankara, 2011

**T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**HEMŞİRELERDE İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
İLİŞKİSİ: GATA HASTANESİ'NDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ


**HAZIRLAYAN
392475**

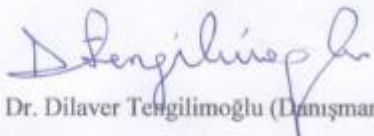
**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU**

Ankara, 2011

T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Nesrin Altıntaş tarafından hazırlanan "Hemşirelerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: GATA Hastanesi'nde Bir Uygulama" başlıklı bu çalışma, 27/01/2011 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Halil İbrahim Ütker (Başkan)


Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu (Danışman)


Prof. Dr. Yusuf Çelik (Üye)

ÖNSÖZ

Araştırmanın proje aşamasından tamamlanmasına kadar büyük katkısı olan, her aşamada gereken tüm desteği sağlayan değerli danışmanım Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu'na, eğitim süresince bana göstermiş oldukları sabır ve vermiş oldukları desteklerden dolayı, anneme, babama, ablama ve değerli arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

1.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI.....	10
1.2. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	17
1.2.1. Kişisel Faktörler.....	17
1.2.1.1. Cinsiyet.....	18
1.2.1.2. Yaş.....	19
1.2.1.3. Kıdem	20
1.2.1.4. Statü-Ünvan	21
1.2.1.5. Meslek- Eğitim Düzeyi	22
1.2.1.6 Medeni Durum.....	23
1.2.2. Örgütsel Faktörler.....	23
1.2.2.1. Ücret	24
1.2.2.2. İşin Niteliği	25
1.2.2.3. Çalışma Koşulları	27

1.2.2.4. Yönetim Politikaları	28
1.2.2.5. Çalışma Arkadaşları	29
1.2.2.6 Terfi ve Yükselme Olanakları.....	29
1.2.3. Çevresel Faktörler	30
1.3. İŞ TATMİNİNİ ÖLÇMEDE KULLANILAN ÖLÇEKLER	31
1.3.1.Genel İş Tatminini Ölçekleri.....	31
1.3.1.1. Michigan İş Tatmini Ölçeği	31
1.3.1.2. Quinn ve Staines'in Genel İş Tatmini Ölçeği	32
1.3.2. İş Yüzleri Bazında Kullanılan İş Tatmini Ölçekleri.....	32
1.3.2.1. Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	32
1.3.2.2. İhtiyaç ve Tatmin Ölçeği	33
1.3.2.3. Yüz Çizelgesi Ölçeği	33
1.3.2.4. İş Tanımlama Ölçeği	34
1.3.2.5. Spector'un İş Tatmini Ölçeği.....	34
1.3.3. Görev Bazında Kullanılan İş Tatmini Ölçekleri.....	35

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI	36
2.2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI.....	42
2.2.1 Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	43
2.2.2. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı.....	44
2.2.3. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	46
2.2.4. Mowday, Steers And Porter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	47

2.2.5.O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	48
2.2.6 Allen Ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	50
2.2.7 Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	52
2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	52
2.3.1. Bireysel Faktörler.....	54
2.3.2. İş ve Role İlişkin Faktörler	56
2.3.3. İş Deneyimi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler.....	56
2.3.4. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler.....	57
2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI.....	59
2.5. İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HEMŞİRELERDE İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: GATA HASTANESİ'NDE BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	65
3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	66
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	66
3.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ	67
3.5. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	68
3.6. VERİLERİN TOPLANMASI.....	69
3.7. VERİLERİN ANALİZİ.....	70
3.8. ARAŞTIRMA PROBLEMİ.....	70
3.9. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	71
3.10. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	72

3.11. ANKET BULGULARI VE DEĞERLENDİRME.....	72
SONUÇ	94
KAYNAKÇA.....	102
EK 1- KATILIMCILARI BİLGİLENDİRME VE OLUR ALMA FORMU.....	122
EK 2- ANKET SORULARI.....	124
EK 3- GATA ETİK KURUL RAPORU.....	128
EK 4- GATA KOMUTAN BİLİMSEL YARDIMCILIĞI ARAŞTIRMA İZİNİ....	130
ÖZET	131
ABSTRACT	132

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

Akt: Aktaran

Cer. T.B: Cerrahi Tıp Bilimleri

Dâh. T.B: Dâhili Tıp Bilimleri

GATA: Gülhane Askeri Tıp Akademisi

s.: Sayfa

vb.: Ve benzeri

v.d.: Ve diğerleri

TABLOLAR LİSTESİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Kişisel Özelliklerinin Dağılımı.....	73
Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Hemşirelik Mesleği İle İlgili Verilen İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımı.....	75
Tablo 3.3. İş Tatmini ile İlgili Verilen İfadelere Katılım Yüzdeleri.....	76
Tablo 3.4. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Verilen İfadelere Katılım Yüzdeleri.....	78
Tablo 3.5. İş tatmini ile Örgütsel Bağlılık Toplam Skorları.....	80
Tablo 3.6. İş tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon.....	81
Tablo 3.7. Çalışılan Klinik Bakımından İş Tatmini İfadelerinin İncelenmesi.....	82
Tablo 3.8. Çalışılan Klinik Bakımından Örgütsel Bağlılık İfadelerinin İncelenmesi.....	84
Tablo 3.9. Medeni Durum Bakımından İş Tatmini İfadelerinin İncelenmesi.....	86
Tablo 3.10. Medeni Durum Bakımından Örgütsel Bağlılık İfadelerinin İncelenmesi.....	88
Tablo 3.11. İş Tatmini Toplam Skorunun Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi.....	90
Tablo 3.12. Örgütsel Bağlılık Skorlarının Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi.....	90
Tablo 3.13. İş Tatmini Toplam Skorunun Meslekte Çalışma Yılı Bakımından İncelenmesi.....	91
Tablo 3.14. Örgütsel Bağlılık Skorlarının Meslekte Çalışma Yılı Bakımından İncelenmesi.....	92

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil</u>	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1. İş Tatmini – Örgütsel Bağlılık Modeli.....	68

GİRİŞ

Örgütler belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşan yapılardır. Örgütlerin, bu amaçlarına ulaşabilmek ve en önemlisi rekabetçi dünyada devamlılıklarını sağlayabilmek için en önemli kaynaklarından biri olan insan unsurunu etkili kullanmaları gerekmektedir.

Örgütler arası rekabetin hızla arttığı günümüz iş dünyasında rekabette üstünlüğün dayandığı temeller de değişmektedir. Örgütler rekabette başarının araştırma, geliştirme, modern pazarlama, teknoloji gibi faktörlerle sağlanamayacağını, başarının temelini “Önce insan” felsefesine dayandığının farkına varmışlardır. “Önce insan” felsefesinin önem kazanmasıyla birlikte örgütler örgüt kültürü, örgütsel iletişim, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi konularla ilgilenmeye başlamışlardır.

Örgütlerin iş hayatının rekabetçi ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri, gelişmeleri ve ayakta kalabilmeleri için sadece maddi güce ve teknolojik donanıma sahip olmaları yeterli değildir. Bunlarla birlikte nitelikli işgücünü bünyelerine katabilmeleri, onları örgütte tutabilmeleri ve onlardan azami performansı alabilmeleri de gereklidir. Bütün bunların yanında işgörenlerin de işlerinden memnuniyet düzeylerini maksimize etmeleri gerekmektedir. İş tatminine sahip mutlu işgörenlerin hem performansları olumlu yönde etkilenecek hem de örgütsel bağlılıkları olumlu yönde olacaktır. İşgörenin başarısının ve doyumunun üst düzeylere çıkarılabilmesi için hem bilişsel hem de duygusal becerilere sahip olmak gerekir.

Günümüz bilgi toplumuna damgasını vuran değişme ve gelişmelerin en önemlisi toplumsal ve siyasal yaşamda olduğu gibi ekonomi, yönetim ve sağlık alanında da insan faktörünün ön plana geçmesidir. Bilgi oluşumunun ve kullanımının çok önem kazandığı günümüzde tüm işgörenlerin aynı amaca yönelmesi, hedefin işgören (iç müşteri) ve müşteri (dış müşteri) tatmini olması gerekliliği işletmeleri yeniden yapılanmaya zorlamaktadır. İşgörenlerin ve müşterilerin tatmini üzerine kurulmuş misyonların ve buna bağlı olarak geliştirilmiş stratejilerin işletmelerin yaşamını sürdürmesinde elzem olduğu artık anlaşılmakta, bu nedenle tüm işgörenlerin yönetim süreçlerine katılmaları teşvik edilmektedir.

Yoğun ve özverili çalışma gerektiren sağlık işletmelerinde işgücünün önemi diğer sektörlere göre daha fazladır. Hizmeti satın alan müşteri ile hizmeti sunan işgörenin iç içe ve yüz yüze olduğu bir sektörde, iş tatmini düşük olan işgörenin müşterisine tatmin edici bir düzeyde hizmet sunması ve müşteri tatmini sağlaması mümkün değildir. Müşterilerin yüksek bir düzeyde tatmin olarak hizmeti alması ve ayrılması için işgörenlerin de işlerinden ve işyerlerinden tatmin olmuş olmaları gerekmektedir. Sağlık hizmetleri, ülkelerin sosyo-ekonomik açıdan kalkınmışlık düzeylerinin en önemli göstergelerinden birisi olmaktadır. Sağlık hizmetlerinin temel amacı toplumun ihtiyacı olan sağlık hizmetlerini müşterinin istediği kalitede, istediği zamanda ve mümkün olan en düşük maliyetle sunmaktır. Bu bakımdan sağlık sektörü hem müşterilerin hem de sağlık çalışanlarının bağlı buldukları işletmeye, işe olan bağlılıkları ile iş tatmininin sağlanması bakımından en problemlilerden biri olarak gözükmektedir. Teknolojinin hızla değişmesi, artan maliyetler, hastaların artan şikâyetleri ve iyi bakım isteğinin yaygınlaşması sağlık hizmetlerinin daha karmaşık bir yapıya bürünmesine neden olmuştur. Bu şartlar altında çalışan sağlık çalışanlarının beklentilerin karşılanamaması veya istenilenin altında karşılanması, sağlık çalışanlarının örgütsel ve işe karşı tutumlarını, algılarını ve düşüncelerini dolayısıyla işlerindeki performanslarını ve motivasyonlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın, işe bağlılığın ve iş tatmininin sağlanması, sağlık çalışanlarının daha etkin, istekli ve verimli çalışmalarının sağlanmasına temel teşkil etmektedir.

Günümüzde işgörenler, çalışmakta oldukları işletmeyi yalnızca gelir elde etme yönünde bir araç olarak görmekten daha çok, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da karşılayabilecekleri bir örgüt olarak kabul etmektedirler. İşgörenlerin yaptıkları işle ilgili olarak duygu, düşünce ve isteklerinin belirlenmesi ve iş tatminini olumlu veya olumsuz olarak etkileyen unsurların saptanması, hem işgörenler hem de örgüt için oldukça önemlidir.

Çağdaş yöneticilerden, işgörenlerin iş tatminlerinin sağlanması ve arttırılması için gereken çabaları göstermeleri beklenmektedir. Yöneticiler, işgörenlerin sadece ekonomik bir varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal yönü olduğunu, ekonomik beklentilerinin dışında farklı beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte

çalışmalarını göz önünde bulundurmalarıdır. Diğer yandan işgörenlerin iş tatminlerinin sağlanması aynı zamanda örgütlerin sosyal görevidir.

Liderlerin, işgörenlerin iş tatminini ve örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olması ve davranışlarında bu unsurları dikkate alması gerekir. İşgörenlerin işlerindeki tatmin düzeyi ve örgütsel bağlılığı, işletmelerin örgütsel amaçlara ulaşmasında en önemli belirleyicidir (Tengilimoğlu, 2005: 24).

İşletmenin ekonomik, sosyal ve kültürel çevreyle düzenli bir ilişki kurması çağdaş bir anlayışın ürünüdür. Ancak kendi içinde düzenli ve olumlu ilişkiler kuramayan bir örgütün dış çevresiyle iyi ilişkiler içerisinde olması beklenemez. Kendi içinde dengeli ve bilinçli ilişkiler geliştirmek örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye yaklaştırır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 11).

Her organizasyonda olduğu gibi sağlık işletmelerinin de başarısının artması için işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının üst düzeyde bulunması gerekmektedir. Artan rekabet koşullarında, büyük bilgi birikimine sahip bireyleri örgütte tutmanın tek yolu şüphesiz ki maddi olanaklarla sınırlı değildir. Pek çok durumda, bazı nitelikli çalışanların işletmeden ayrıldığı ve daha az ücretle başka işletmelerde çalışmayı kabullendiği görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri, işletmenin ve onun yöneticilerinin, çalışanları örgüte bağlama başarısızlığıdır.

Bireylerin günlük yaşamlarının yaklaşık üçte birini geçirdikleri iş yerleri, kişi için önemli bir ortamdır. İşyerlerinden tatmin sağlayabilen işgörenlerin çevreleriyle olan ilişkilerinin daha düzenli olduğu, işyerlerinde istekle çalıştıkları, çalışma gruplarından hoşnut oldukları, bunların sonucu olarak da işlerinden mutlu oldukları, gurur ve başarı duyguları için de işlerine bağlandıkları ve işlerinde verimli oldukları gözlenmektedir. İş ortamının psikolojik boyutlarını vurgulayan Fromm, bireylerin mutluluğunu etkileyen iki temel etmenin “üretmek” ile “sevmek-sevilmek” olduğunu belirtmiştir. İşgörenin işteki tatminin artması, işteki verimini ve üretkenliğini de arttırmaktadır (Özgüven, 2003: 127).

Davis, “İş tatmini” nedir sorusunu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk olarak cevaplamış ve iş tatmininin, işin özellikleriyle işgörenlerin isteklerinin birbirine uyduğu zaman oluşacağını belirtmiştir. İş tatmini

genel olarak bir işgörenin, iş yeriyle ilgili belli bir zaman içerisinde elde ettiği bilgilerle oluşur. Bununla birlikte iş tatmini dinamiktir. Geliştirilebileceği süreden çok daha çabuk bir sürede gerileyebilir. Çünkü işgörenlerin ihtiyaçları çok çabuk değişebilmektedir. Bu yüzden de yöneticiler, işgörenlerin tutumlarına her hafta, her ay ve her yıl dikkat etmeye ihtiyaç duyarlar (Davis ve Newstrom, 1989: 177).

Bu konuda diğer bir ayrım Chiu ve Chen tarafından yapılmaktadır. Chiu ve Chen kavrama, içsel tatmin ve dışsal tatmin ekseninde yaklaşmaktadır (Chiu ve Chen, 2005: 527–528).

İçsel tatmin; bir işgörenin işin özerkliği, çeşitliliği, istikrarı, topluma hizmeti, uygulanabilme fırsatı, sorumluluk hissi, yaratıcılık, sağladığı başarıma hissi ve pozisyonun getirdiği sosyal güç gibi işin kendisinden alınan tatminin derecesi olarak tanımlanmaktadır. Diğer taraftan dışsal tatmin; bir işgörenin işin kendisiyle ilişkili olmayan çalışma şartları, politikalar ve övgüden elde ettiği tatminin derecesidir (Chiu ve Chen, 2005: 527–528).

Işıkhan'ın, Evans'dan aktardığına göre; iş tatmini tek boyutlu bir kavram değildir. İşin pek çok yönü olumlu ya da olumsuz olarak iş tatminini etkiler. İşin yönetimi, denetimi, ücreti ve çalışma koşulları gibi objektif özelliklerin yanı sıra bireyin gereksinimleri, istek ve beklentilerinin etkisi de dikkate alınmalıdır. Çünkü bunlar işten kaynaklanan olumlu ya da olumsuz yönlerin farklı bireyler tarafından farklı şekilde algılanmasına neden olmaktadır. Bir birey aynı şartlardan tatmin sağlarken diğeri tatmin sağlayamayabilir (Işıkhan, 1996: 118).

İş tatmininde önemli olan bireyin iş kavramını algılayış biçimidir. Bu kavram, kişiden kişiye değişmektedir. Bireyin işten anladığı, işten beklentileri, değer yargıları, inanç ve tutumları ve iş doyumunu ölçütlerini belirlemektedir. İşin toplumdaki saygınlığı konusunda, kişilerin verdiği önem ve değerler birbirinden farklıdır. Aynı işte, aynı statüde çalışan bireylerden birini tatmin eden ücret seviyesi, diğerini tatmin edemeyebilir. Ayrıca, bir birey işinde ücret bakımından tatmin olurken, eşit durumundaki başka birine fazla ücret ödenmesi de iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Bundan da anlaşılacağı gibi iş tatmini, sadece kişisel beklentilere sahip değildir; çevresel ilişkiler de etkili olmaktadır (Locke, 1976: 1297).

Bireylerin işle ilgili tükenmişlik ve yıpranma nedeniyle iş tatminsizliği yaşamaları, tükenmişlikte olduğu gibi gerek birey için gerekse çalıştığı kurum için olumsuz sonuçlara yol açmakta, bireyler çalıştıkları kurumdan ayrılabilenekte ya da işle ilgili verimleri azalabilmektedir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001: 9).

İşletmelerde işgörenlerin iş tatminin düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması, sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda işgörende işe gitmede isteksizlik, işletmeden ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ve nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir. Yani iş tatminin, organizasyonel önemi de mevcuttur (Baş, 2002: 4).

İş tatmini hızla elde edilebildiği gibi hızlı bir şekilde iş tatminsizliğine de dönüşebilir. İş tatminsizliği örgütün bağımsızlık sistemini, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır. İş tatmininin düştüğü bir örgütte dört yıl içinde çalışanların yakınmalarının %38, disiplin cezalarının %44 ve iş gücü devrinin %70 arttığı tespit edilmiştir. Günümüzde insan kaynağının öneminin farkına varmış örgütler çalışanların işlerinden tatmin olmalarını sağlamak için çaba harcamaktadırlar (Akıncı, 2002: 3-4).

Araştırmaya konu olan kavramlardan diğeri ise örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalardan en çok kabul görenleri ise Becker (1960), Etzioni (1961), Kanter (1968), Mowday, Steers ve Porter (1979), O'Reilly ve Chatman (1986), Allen ve Meyer (1990) dır.

Becker, örgütsel bağlılığı; işgörenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesi şeklinde tanımlamıştır. Başka bir ifadeyle işgörenin tutarlı bir davranış dizisini sonlandırdığında kaybedeceği kazanımları düşünerek davranışlarını sürdürme eğilimidir (Meyer ve Allen, 1984: 372). Becker'a göre işgören çalıştığı örgüte duygusal olarak bir bağlılık hissetmemekte, ancak bağlanmadığı zaman kaybedeceklerini düşünerek bağlanmakta ve çalışmaya devam etmektedir (Cohen ve Lowenberg, 1990: 1016). Becker işgörenlerin bağlılık göstermesine neden olan yan

bahis kaynaklarını dört başlık altında toplamaktadır (Becker, 1960: 36-38). Bunlar; toplumsal beklentiler, gayrişâhisi bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal rollerdir. Etzioni, örgütsel bağlılığı; örgütün üyeleri üzerindeki yetki ya da gücünün, üyenin örgüte yakınlaşmasından kaynaklandığını öne sürmektedir. Etzioni; yabancılaştırıcı bağlılık, hesapçı bağlılık ve ahlaki bağlılık olmak üzere üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır (Etzioni, 1975: 46). Kanter, örgütsel bağlılığı; işgörenin örgüte duyduğu sadakati veya işi, görevi ile ilgili enerjisini, sosyal bir sistem olan örgüte vermeye hazır olması olarak tanımlamıştır. İşgörenler, örgüt içerisinde beklenti ve gereksinimlerini karşılamaya yönelik olarak sosyal ilişkiler kurarlar ve bu ilişkiler ile kişiliklerini bütünleştirme yönünde davranış göstermektedirler. Örgütsel bağlılığı; devama yönelik bağlılık, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak sınıflandırmıştır (Kanter, 1968: 500).

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı; işgörenin örgüte psikolojik bağlılığı olarak tanımlamışlar ve üç boyutta ele almışlardır. Bu boyutlar; uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı biçiminde ifade edilmiştir (Bayram, 2005: 130). Allen Meyer, örgütsel bağlılığı; işgörenlerin örgütle ilişkisi ile şekillenen, örgütün sürekli üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamış ve örgütsel bağlılığı üç grupta ele almıştır. Bu sınıflandırma tarzı, günümüzde de geçerliliğini korumakta ve bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda temel alınmaktadır. "Üç Boyutlu Örgüte Bağlılık Modeli" olarak adlandırılan bu model, örgüte bağlılığı çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmektedir. Bu modele göre örgütsel bağlılık "Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık" olmak üzere üç şekilde ortaya çıkmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004: 91). Mowday, Steers ve Porter, örgütsel bağlılığı; bireyin davranışları aracılığıyla faaliyetlerine ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması şeklinde tanımlayarak tutumsal ve davranışsal bağlılık olmak üzere ikiye ayırmışlardır.

Örgütsel bağlılık literatürü, araştırmacıların, büyük ölçüde bireylerin bağlılık niteliği, kişinin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgütte gönüllü belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral-psikolojik gücü üzerinde odaklandıklarını göstermektedir. Bunun yanında

yazarlardan önemli bir bölümü de örgütsel bağlılığı; işgörenlerin, örgütün farklı parçalarına veya öğelerine bağlılığı şeklinde anlamlandırmışlardır (Balay, 2000: 18).

Örgütsel bağlılık; bir örgütün üyesi kalma yolunda şiddetli bir arzu, örgüt adına yüksek düzeylerde gayret sarf etme isteği veya örgütün amaç ve değerlerine kesin bir inanç ve kabulü belirtmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile çalışanın beklentilerinin örtüşmesidir (İbicioğlu, 2000: 13). Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler sorumluluk duygusu içinde çalışmakta ve örgütlere daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003: 16).

Diğer taraftan örgütsel bağlılık, sadece belirli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmanın yanında bireyi örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 436).

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Araştırmacıların örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri çeşitli şekillerde gruplandıkları görülmektedir. Bu çalışmada örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan faktörler Mowday, Porter ve Steers (1982) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre ele alınacaktır. Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem, aile imkânları, işgörenin psiko-sosyal özellikleri, motivasyona yaklaşımı, kontrol odağı, çalışma değerleri ve merkezi yaşama ilgisi gibi alt başlıklardan oluşmaktadır. İş ve role ilişkin faktörler; işin içeriği, işin kapsamı, rol çatışması, iş tatmini ve rol belirsizliği alt faktörlerinden oluşmaktadır. Örgüt yapısına ilişkin faktörler; örgütün büyüklüğü, merkezileşme derecesi, örgüt imajı, kültürel yapı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, liderlik tarzı, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer imkânları, örgüte duyulan güven, kontrol ve motivasyon sistemleri olarak sayılabilir. İş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler olmak üzere dört ana başlık altında değerlendirilmiştir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 140).

Bugünün rekabetçi ortamında kar amacı güden veya gütmeyen her türlü örgüt için örgütsel bağlılık çok önemli bir faktördür. Örgütsel bağlılık örgüt üyelerinin işle ilgili davranışlarını anlamada oldukça önemli teşhis ve tespitler sunmaktadır. Örgütsel bağlılığın; örgütün değer, misyon ve vizyonunu kabullenme, örgütle özdeşleşme, kalite geliştirme çabalarını yerleştirme, motivasyon sağlama, takım ruhunu geliştirme, güçlendirme, ek çaba sarf etme, gönüllü olarak örgütte kalma gibi işgörenlerin tutum ve davranışları ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu tutum ve davranışların da iş tatmini, iş gücü devir hızı, işten ayrılma niyetini azaltma ve kişisel - örgütsel performans üzerinde olumlu etkiler yaptığı bilinmektedir (İnce ve Gül, 2005: 1).

Örgütler uzun süre yaşamak için işgörenlerinin enerjilerinden yararlanırken onların heves ve coşkularını da harekete geçirmelidirler. Örgütün tümü içinde derinden paylaşılan amaç, değer ve görev duyguları olmadan belli bir örgütün uzun süre yaşaması mümkün değildir. Ortak amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş işgörenlerin amaçtan sapmadan çalıştırılabilmesi için örgüt üyelerinin ihtiyaçları ile örgütün amaçları arasında paralellik olmalıdır (Özdemir, 2000: 10–11).

Örgütler üyelerinin bağlılıklarını arttırmak isterler. Bunun nedeni, yüksek örgütsel bağlılık duyan işgörenlerin iş görevlerini yerine getirirken daha çok gayret göstermeleridir. Örgütte üyeliklerinin devamını isteyen bu işgörenler, örgütte uzun süre kalırlar ve olumlu ilişkiler geliştirirler. İş tatmini ise işgörenin toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, çalışma grubundan, yöneticilerden ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Eroğlu, 1996: 25).

Meyer vd. (2001), örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında doğrusal bir ilişki olduğunu söylemektedir. Bununla birlikte iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığını belirten araştırmalar da az da olsa mevcuttur (Curry vd., 1986; Dougherty vd., 1985; Akt: Şengül, 2008: 62). Bazı araştırmacılar ise (Alwin ve Hauser, 1975; Stumpf ve Hartman, 1984; Akt: Şengül, 2008: 62), iş tatmini ve bağlılık arasındaki pozitif korelasyonun, ortak nedensel etkilere (kişinin performans algısı vb.) bağlı olduğunu belirtmektedir (Şengül, 2008: 62).

Araştırmalar, işgörenin iş arkadaşlarıyla olumlu yöndeki ilişkilerinin de bağlılığı arttırdığını ortaya koymaktadır (Steers, 1977; Akt: Şengül, 2008: 62). Kişinin üstü konumundaki kişiden duyduğu tatmin de bağlılığı arttırmaktadır (Ebmeir, 2003; Akt: Şengül, 2008: 62). Çalışanın mevcut iş koşullarında bir kötüleşme olmaksızın istihdamının devamının sağlanması olarak tanımlanan iş güvenliği, işgörenin örgütsel bağlılığın artmasını sağlamaktadır (Yousef, 1998; Akt: Şengül, 2008: 62). Bunların yanında fiziksel olarak olumlu iş ortamı ve koşulları da bağlılığı arttırmaktadır (Painter ve Akroyd, 1998; Richards vd., 1994; Akt: Şengül, 2008: 62). İşgörene sağlanan eğitim imkanları da örgütsel bağlılığı arttıran önemli unsurlardan bir tanesidir (Birdi vd., 1997; Tannenbaum vd., 1991; Akt: Şengül, 2008: 62). Tüm bu iş tatmini boyutları, işgörende, kendisine içinde bulunduğu kurum tarafından değer verildiğini hissettirmesinde oynadığı rol itibariyle bağlılık gelişmesini sağlayan faktörlerdir (Şengül, 2008: 62).

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki temel fark, “İşimi seviyorum” ve “Çalıştığım örgütü seviyorum” şeklinde özetlenebilir. İş tatmini, işgörenin yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili iken örgüte bağlılık işgörenin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir (Gözen, 2007: 128).

İşinden tatmin olan işgören, işinden duyduğu hazzı belirtirken; örgüte oldukça bağlı olan işgören, çalıştığı yerden duyduğu hazzı belirtmektedir (Güner, 2007: 70).

Bu çalışmada, GATA Hastanesi’nde görev yapan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi, çalışanların örgütsel bağlılık türlerine ilişkin tutumlarının ortaya konulması ve çıkan sonuçların nedenlerinin tartışılması amaçlanmıştır. Diğer yandan, hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ortaya koymak da bu araştırmanın önemli bir amacıdır.

Yukarıdaki açıklamalarda da görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatminlerinin artırılması, sağlık kurumlarının misyonlarının etkili ve verimli hale getirmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

1.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI

Çağdaş yönetim düşünce sistemine göre bir işletmenin başarısı kârlılık, pazar payı gibi değişkenler kadar iş görenlerin iş tatminine de bağlıdır (Budak, 1998: 45).

1930'lara kadar iş tatmininde rol oynayan belirleyici faktörler ve içeriği ile ilgili sistematik bir çalışmaya rastlanmadığı görülmektedir. Konuya ilgi Taylor'un 1912 yılındaki çalışmalarında görülse bile sistematik değildir (Taylor, 1970: 67).

Bilinçli olarak yapılan ilk araştırma, Amerika'da Elton Mayo ile arkadaşları tarafından 1920'li yıllarda Chicago-Western Elektrik İşletmesi'nde başlattıkları "Hawthorne" çalışmalarıdır. Hawthorne araştırmaları; tatmin olmuş işgörenin daha çok üretim yapacağı tezinden hareketle başlangıçta klasik teorinin bir nevi uygulaması olan fiziki faktörlerin incelenmesiyle başlamıştır. Araştırmalar ilerledikçe Elton Mayo ve arkadaşları, sosyal faktörlerin iş tatminine ve böylece üretime etkisi olduğunu fark etmişlerdir (Ulusoy, 1993: 2).

Hawthorne çalışmalarında elde edilen en önemli sonuç, iş tatminin ücret aydınlanma, sıcaklık, gürültü ve benzeri maddesel çalışma koşulları ile değil, iş yerindeki moral ortamının bireyler arasındaki iyi ilişkilerle sağlandığıdır. Bu çalışmalarda iş tatminin bağımsız olarak araştırılmasına, iş tatminin verimle ilişkili olduğu düşüncesine neden olmuştur (Vroom ve Willey, 1964: 123).

İş tatmini konusunda birçok araştırmacı ve yazar tarafından farklı çalışmalar yapılmış, herkes tarafından kabul gören evrensel ortak bir tanım ortaya konulamamıştır. Bu çalışmalardan; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi (1943, 1954), Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (1959), Alderfer'in Varolma-İlişki-Gelişme Teorisi (1972), McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı (1988), Vroom'un Beklenti Teorisi (1964), Lawler ve Porter'in Ümit (Beklenti) Teorisi (1968), Adams'ın Eşitlik

(Ödül Adaleti) Teorisi (1963), Locke'nin Değer Ayrılığı Teorisi (1976), Lawler'in Çok Yönlü Tatmin Teorisi (1973), Salancik ve Pefeffer'in Sosyal Enformasyon Süreçlemesi (1977, 1978) iş tatmini konularının temelini teşkil etmektedir (Erdil ve Diğerleri, 2004: 18).

1930'larda Hoppock "İş tatmini" nedir sorusunu, işgörenin "Gerçekten işimden tatmin oluyorum" demesine sebep olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların karışımı olarak yanıtlamıştır. Locke'un 1970'lerde aynı soruya cevabı "İş görenin işini ve deneyimlerini değerlendirmesinden sonuçlanan haz verici ve olumlu duygulardır" olmuştur. İş tatmini ve iş tutumlarını birbiri yerine (dönüşümlü olarak) kullanan Vroom ise iş tatmini; "İş görenin hali hazırda işgal ettiği iş rolüne yönelik duygusal yönelimi" olarak tanımlamıştır (Green, 2000: 6).

Lawler tarafından geliştirilen teoriye göre ise; iş tatmini güdüsel çerçeve içinde görülmelidir. Bu görüşe göre iş tatmini, iş görenin ne hak ettiği ile ne aldığı düşüncesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Yani bir işgören hak ettiğine inandığı konuları elde edemez ise iş tatminsizliği ortaya çıkacaktır (Lawler, 1973: 107).

B.Von Haller Gilmer iş tatminini; işgörenin işe karşı tutumu olarak belirtmektedir. İşgörenin işe karşı tüm duygu, mantık ve davranış eğilimleri, onun işe karşı olumlu ya da olumsuz bir tutum geliştirilmesine neden olmaktadır (Ulusoy, 1993: 14).

Diğer bir tanıma göre ise iş tatmini; işgörenlerin işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili her şeyin ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesidir. İş tatmini, iş görenlerin fiziksel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisidir (Eren, 2004: 186).

İşgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk ile yakın bir ilişki içerisinde olan iş tatmini aşağıdaki etmenlerle ilgilidir (Bingöl, 1996: 266–267).

- Tatmin, işgörenin işten elde ettiği maddi çıkarları ile ilgilidir.
- Tatmin, iş güvenliği ile ilgilidir.
- Tatmin, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir.

- Tatmin, üretimde bulunmaktan doğan gurur ile ilgilidir.
- Tatmin, umut verici mesleki projelerle ilgilidir.
- Tatmin, işin akışını ve hızını denetleyen işgörenin yeteneği ile ilgilidir.
- Tatmin, iş yerindeki olumlu beşeri ilişkiler ile ilgilidir.
- Tatmin, işletmenin genel durumu ile ilgilidir.
- Tatmin, amirin tutumu ile ilgilidir.
- Tatmin, sendikal ilişkilerle de ilgilidir.

Bir işgörenin; çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. Bu tür bilgi ve duygu birikimlerinin sonucu işlerine veya işletmelerine karşı tutumları oluşacaktır. İş tatmini bu tutumun genel yapısıdır. En basit şekliyle iş tatminini “İşgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur” şeklinde tanımlamak mümkündür. İşgörenin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş tatminini “İşgörenin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, iş tatminsizliği ise işgörenin işine karşı olumsuz tutumdur demek doğru olacaktır (Erdoğan, 1996: 231–232).

İş tatmini, işgörenlerin işlerini çeşitli yönlerine karşı gütmüş oldukları tutumların toplamıdır. Böylece işgörenin işiyle ilgili genel tutumu olumlu ise iş tatmini, olumsuz ise iş tatminsizliği ortaya çıkar (Schultz ve Schultz, 1990: 271).

İş tatmini, iş görenin işinden ne elde etmek istediği ile gerçekten ne elde ettiğini algılaması arasındaki farkın derecesidir. Bu yüzden iş tatmini işte tecrübe edilen ile istenilen arasındaki farkın bir fonksiyonudur (Miner, 1992: 116).

İş tatmini çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur. Başka bir deyişle iş tatmini, kişilerin işlerine karşı duydukları kapsamlı, olumlu duygular ve bu duyguların insanlar üzerinde yarattığı sonuçlardır. İş tatmini bireysel-duygusal bir tutum olduğundan açıkça gözlenememekte, sadece ifade edilebilmekte ve ancak işgörene sorularak öğrenilebilmektedir (Eroğlu, 1996: 98).

İş tatminin 3 önemli özelliği vardır (Luthans, 1995: 14).

- İş tatmini, iş ortamında oluşan durumlara karşı verilen duygusal yanıttır. Bu nedenle görülmez, sadece hissedilebilir ya da ifade edilebilir.
- İş tatmini genellikle beklentilerin ne kadar karşılandığı ya da ne kadar aşıldığının belirlenmesi ile ilgilidir.
- İş tatmini iş ile ilgili farklı tutumları temsil eder. İşgören için bir boyutuna karşı olumsuz bir tutum sergileyebilir. Bu yüzden iş tatminin farklı boyutları incelenilerek genel iş tatmini bulunmalıdır.

Locke, işinden tatmin olmuş işgörenlerin işe erken gelen ve işinden geç çıkan kişiler olduğunu belirtirken işlerinden pek tatmin olmayan işgörenlerin ise işe geç geldiklerini, işe gelmede düzensizlikler yaptıklarını, başka bölümlere geçmek için uğraş verdiklerini veya işten ayrılmayı düşündüklerini belirtmiştir (Tunç, 2000: 37).

İş tatmini iki nedenden dolayı önemli bir tutumdur. Birincisi; işgörenlerin yaptıkları iş ile ilgili ne düşündükleri ve hissettikleri kendileri için önem taşır. İkincisi, işgörenlerin işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi yöneticiler açısından önemlidir. Çünkü iş tatmininin doğrudan neden olduğu davranışla işten ayrılma, devamsızlık, performans, ruhsal ve fiziksel sağlıktır (Eren, Alpkan ve Ergün 2001: 3).

Çalışma yaşamı, işgörelere işle ilgili deneyimler kazandırmasının yanında her iş gününde yaşanan çeşitli duyguların birikimine de neden olmaktadır. Bu deneyimler sonucunda işgörenin işe yönelik zihinsel ve duygusal olarak bir tutumu oluşmaktadır. İşe yönelik olumsuz birikimlerin söz konusu olması durumunda işinden ve işyerinden memnun olmayan mutsuz işgörenler ortaya çıkmaktadır. Gerçekte istenilen ve hedeflenen ise işgörenlerin yaptıkları işten ve işe ilişkin koşullardan memnun olmaları ve sonuçta işle ilgili bir tatmine ulaşmalarınıdır. Bir işgörenin iş tatmini işle ilgili birçok faktörden etkilenecek oluşmaktadır. İş ile ilgili faktörleri değerlendirme ve işe ilişkin bir tutum geliştirme ise tamamıyla işgörenin kendisiyle ilgilidir. Bu nedenle aynı işyerinde çalışan iki işgörenden biri iş tatmini

hissederken diğèrinin işi ile ilgili tatminsizlik yaşaması söz konusu olabilmektedir (Eğimli, 2009: 36).

İş tatminine neden bu kadar ilgi duyulmaktadır. Örgütsel davranışın en çok ve en kapsamlı araştırılan konusu olan iş tatmini kavramıyla ilgilenirken insanların neden çalıştığı konusu akla gelebilir (Sweeney, Hohenshil ve Fortune, 2002: 51).

Evet, “Neden çalışmak isteriz?”, İş görenin bir işletmeye girerek çalışmasının nedeni hayatındaki bazı ihtiyaçları karşılamaktır. Çalışmanın zorlukları ve olumsuzluklarına karşın işgören isteyerek veya istemeyerek çalışmasını sürdürür (Başaran, 1982: 176). Bu açıdan bakıldığında belirli beklentilerle bir işletmeye giren işgörenin, bu beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde işinden ve işletmesinden tatmin duyduğunu söyleyebiliriz (Ceylan, 1999: 78).

Bununla birlikte neden iş tatmini dikkatlerin merkezini oluşturmaktadır? Bu soruya açıklayıcı bir cevap; “liderin performansı, işletmenin etkinliği ve işgörenlerin iş tatmini birbirine bağlı olup güçlü bir şekilde karşılıklı olarak ilişkilidirler” şeklinde verilebilir. İnsanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. Dolayısıyla işgörenler, işletmelerinin uzun dönemde ihtiyaçlarını karşılayacağına inanırlarsa işlerinden büyük oranda tatmin olacaklardır, böylece işin kalitesine önem verilecek, işletmeye daha çok bağlanılacaktır (McIntary, Bartle, Landis ve Dansby, 2002: 299–319). Daha üretken olunacak ki Irvine ve Evans’ın çalışması da bunu desteklemektedir, birlik ruhu artacaktır (Henkey ve Noe, 2004: 49–151).

Bu kapsamda bakıldığında işin öneminin nereden kaynaklandığı sorusu akla gelebilir. İşin önemi; bireylerin ve toplumun ekonomik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılaması ve onları artan fiziksel ve psikolojik problemlerden koruması gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca iş tatmini, iş görenlerin refahının da bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Grandey, Cordeiro ve Crouter, 2005: 305).

A.Korman’a göre ise iş tatmininin içeriğini etkileyen çeşitli etmenler ve bunların sonuçlarından doğan denge, eşitlik ve iyilik kavramları iş tatminini oluşturmaktadır. Şayet işgören işini, bu kavramlarla kendisi ve başkaları için tutarlı

bulursa işini tatmin edici bulacaktır. Eğer işini denge, eşitlik ve iyilik kavramları ile eşdeğerli algılamaz ise tatminsizlik doğacaktır (Korman, 1978: 169).

İşgörenler çalışma hayatı süresince, yaptığı işe çalıştığı firmaya ve iş ortamına dair pek çok deneyimler kazanmaktadır. Çalışanların çalışma hayatı süresince gördükleri, yaşadıkları, kazandıkları, mutlulukları ve üzüntüleri olmaktadır. Tüm bu bilgi ve duyguların sonucunda çalışanların yaptığı işe ya da çalıştığı işletmeye karşı tutumları ortaya çıkmaktadır. İş tatmini, tutumların genel sonucudur ve çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

Genel olarak tatmin bir etkinlikten, bir işten, olaydan, uyarımdan haz alma ve doyum sağlama anlamına gelmektedir. İş tatmini ise kişinin yaptığı işin beklentilerine, isteklerine, değerlerine uygun olması ve ihtiyaçlarını gidermesi halinde yaptığı işten memnun olmasıdır. Çalışma yaşamında ihtiyaçların karşılanması, işgörenin iş tatmini ile sonuçlanmaktadır (Silah, 2001: 92).

İş tatmini, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularında bir belirtisidir. İş tatmini denince işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir yapının meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998: 167). Bu çerçevede günümüzde insanın mutluluğunu sağlamada, iş başarısının önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemek olanaklıdır (Soylu, 2001: 32).

İşgörenlerin kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetiştirme tarzları, aile yapısı ve yaşam standardı gibi sosyal özellikleri ve işe ilişkin beklentileri farklılaştıkça iş tatmini sağlayan iş özellikleri de farklılaşmaktadır (Barutçugil, 2004: 389).

İş tatmininin üç önemli ayırt edici özelliği bulunmaktadır. Birincisi; iş tatmini iş ortamında oluşan durumlara karşı bir çeşit duygusal tepkidir. Dolayısıyla görülememekte yalnızca hissedilmektedir. İkincisi; iş tatmininin derecesi genellikle çıktıların beklentileri ne ölçüde karşılandığına bağlıdır. Yani iş tatmini çevresel şartlara son derece duyarlıdır ve belirli bir durumda tatmin kaynağı olan öge ya da uygulama şartları ve buna bağlı olarak beklentiler değiştiğinde bu özelliğini

ytirebilir. Dolayısıyla farklı kültür ve organizasyonlarda yapılan araştırmaların birbiriyle çelişmesi şaşırtıcı değildir. Üçüncüsü ise iş tatmini çok sayıda iş ile ilgili tutumu temsil eder. Yani işgörenler, işin belirli boyutlarına karşı olumlu tutumlara sahipken diğerlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olabilirler (Baş, 2002: 20).

Günümüzde işletmeler teknoloji, globalleşme, işletme çevresindeki aşırı rekabet, tüketici hakları, etik yaklaşımlar gibi diğer değişimlerin etkisinde çalışmaktadırlar. Bu değişimler, yönetim ve pazarlama anlayışını da etkilemekte ve işgörenler yaşayan sosyal ve toplumsal varlıklar olarak kabul edilmektedir (Davidson, 2001: 41–42; Üner ve Karatepe, 1998: 452–453).

Buna ilaveten, müşterinin istek, ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanarak tatmin edilmesi, dolayısıyla müşteri tatmininden doğan kârın hedeflenmesi işgörene yönelik yaklaşımları da değiştirmiştir. Böylece işgören iç müşteri olarak ele alınmakta ve işgören tatminine önem verilmektedir (Davidson, 2001: 45–46; Üner ve Karatepe, 1999: 45–46).

Bir mal veya hizmet üretmek amacıyla üretim faktörlerinin bir araya getirildiği işletmelerde, işgörenlerin, yaptıkları işten tatmin olabilmeleri modern yönetim anlayışının temelini teşkil etmektedir (Allred, 2001: 179–185; Koys, 2001: 101–114).

İşletmelerde işgörenlerin iş tatminin düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda işgörende işe gitmede isteksizlik, işletmeden ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işe hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir. Yani iş tatminin organizasyonel önemi de mevcuttur (Baş, 2002: 4).

Yüksek iş tatmininin; işgöreni işletmeye sadakatle bağladığı, işgörenin işine dört elle sarılmasına imkân sağladığı, fiziksel ve ruhsal sağlığının korunmasına yol açtığı ayrıca iş hayatın kalitesini de arttırdığı varsayılır. Diğer taraftan iş tatminsizliğinin ise işgörenin işten ayrılmasına, işgücü devrine işçi problemlerine, hırsızlığa, işçi şikâyetlerine ve olumsuz bir örgütsel iklime yol açtığı varsayılmaktadır (Tikici, 2005: 311).

İşletme yöneticisi, işgörenlerin işletmeye ve işletmedeki çabalara karşı tutumlarını olumlu ya da olumsuz duruma getirecek faktörleri tespit edebiliyorsa alacağı önlemlerle işgörenleri daha kolay yönlendirebilecektir. İşletmelerde işgörenlerin tutumları iş davranışlarını etkilediği için işgörenin işe ve iş ortamının değişkenlerine karşı tutumları önemlidir. İşletme ortamlarında farklı iş tutumları bulunmaktadır. Bu tutumlardan biri de iş tatminidir (Erdoğan, 1999: 231).

İşletmeler, rekabetin ve en yüksek karı elde ederek ayakta kalmanın sadece pazar payı ve kar ile olamayacağını, işgörenlerin beklentilerinin karşılanması ve onların mutlu, işini seven insanlar haline getirilmesinin de gerektiğinin farkına varmışlardır. İşletmelerin amaçlarının gerçekleştirilmesinin ve sektörlerinde etkin hale gelmelerinin o işletmelerde işgörenlerin iş tatminlerinin sağlanmasıyla mümkün olacağı da işletmeler tarafından kabul edilmektedir. Ayrıca iş tatmini, işgörenlerin devamsızlığını, işten ayrılmaları ve işgörenlerin işe geç gelmelerini de önlemektedir. Kendilerini iş ortamında huzurlu ve mutlu hisseden işgörenler, işlerini sever hale gelmektedirler.

1.2. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş tatminini etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu çalışmada iş tatmini üzerinde etkili olan faktörler üç ana başlık altında ele alınacaktır. Bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, kıdem, statü-ünvan, meslek-egitim düzeyi ve medeni durum gibi alt başlıklardan oluşmaktadır. Örgütsel faktörler; ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, yönetim politikaları, çalışma arkadaşları, terfi ve yükselme olanakları ve çevresel faktörler olmak üzere üç ana başlık altında değerlendirilmiştir.

1.2.1. Kişisel Faktörler

Kişinin bizzat kendisiyle olan özellikleri, işten tatmin olma düzeyini etkiler. Aynı çevresel ve örgütsel koşullar altında çalışan bir kişi yüksek iş tatmini elde ederken bir diğer kişinin iş tatmini düşük olabilmektedir (Yıldırım, 1995: 442). O halde, kişisel faktörler, diğer koşullar aynı iken bireylerin farklı düzeyde tatmin elde etmelerini sağlayan etkenlerdir denebilir (Serinkan ve Bardakçı, 2007: 153).

İş tatminini etkileyen birayssel faktörler arasında; yaş, cinsiyet, medeni durumu, kıdem, eğitim düzeyi v.b. özellikler sayılabilmektedir. Çalışmamız da aşağıda sayacağımız faktörler ile iş tatmini arasındaki ilişki sorgulanmıştır.

Kişi, eğitimine, yaşam tarzına, içinde bulunduğu sosyal ortama, zevklerine, inançlarına ve değer yargılarına uygun işler arar ve bunlara göre farklı beklentiler içine girer. Örneğin emir almaktan çok fazla hoşlanmayan bireyler genelde kendi işlerini kurmaya çalışır; çalışma ortamını da kendi istekleri doğrultusunda oluştururlar. Seyahat etmeyi sevmeyenler veya seyahat engeli olanlar ise bu özelliklerine uygun işleri tercih ederler.

1.2.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet faktörü ile ilgili tez çalışması sırasında incelenen araştırmalarda, cinsiyet faktörünün iş tatmininde bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok iş tatmini sağladığı konusunda tutarsız sonuçların bulunduğu görülmüştür. Bazı araştırmalar kadınlar daha az iş tatminine sahip derken bazı çalışmalarda bunun tam tersi erkeklerin iş tatminin daha az olduğu belirtiliyor. Hatta bazı çalışmalarda erkek-kadın tatmin düzeyleri eşit çıkmaktadır. Bu farklılıkların nedeni birçok araştırmacıya göre meslek ile alakalıdır (Demir, 2007: 121).

Yönetici statüsünde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda bayan ve erkeklerin genelde benzer liderlik rolleri sergiledikleri görülmüştür. İş tatmini üzerinde cinsiyetin etkilerini araştıran bu çalışmaların sonucunda; farklı cinsiyetlerdeki yöneticiler arasındaki iş tatmini farkının da cinsiyet değil, kademe farklılığından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Kadın veya erkek olsun üst düzey yöneticilerin, orta düzey yöneticilerine göre daha fazla iş tatmini sağladıkları ortaya çıkmıştır (Tracey, 2002: 214).

Yapılan diğer çalışmalarda ise kadın ve erkeklerin içsel motivasyon unsurlarının birbirinden zaman zaman farklılık gösterdiğini ve buna bağlı olarak da tatmin düzeylerinin farklı olduğu ortaya konmuştur. Kadın ve erkeklerin aynı iş özelliklerini eşit çekicilikte bulmalarına rağmen kadınların işlerinde düşük beklentilere sahip oldukları gözlemlenmiştir. Sonuçta, iş tatmininin kadın ve erkek

ayrımından çok beklenti düzeyleriyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Kadınlar iş yerlerinde daha çok çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirken erkekler ise ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları gibi konulara daha fazla önem vermektedir (Kırel, 1999: 120).

1.2.1.2. Yaş

Araştırmalar genellikle yaş ile iş tatmini arasında olumlu ilişki olduğunu göstermiştir. Yaş ilerledikçe işten alınan tatmin de artmaktadır. Genç işgörenlerin yaşlı işgörenlere oranla daha düşük iş tatmini düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (Lee ve Wilbur, 1985: 782). Genç işgörenlerin deneyimsizlik, uzmanlık alanının oluşmaması, aşırı beklentiler v.b nedenlerle doyumsuz olabilmeleri olanakları yüksektir. Orta yaşlı işgörenler iş ortamını tanımış ve işe belli oranda alışmış kişiler olup genellikle istikrarlı bir tatmin düzeyine sahiptirler. Orta yaşlı bazı kişiler kökleşmiş bazı çalışma alışkanlıklarına sahip olduklarından ve iş değiştirme imkanları azalmış olduğundan buldukları ortama ilişkin daha iyimser psikolojik iklim algıları sergilemektedirler. İş tatmininin yaşla ilişkisi uluslararası geçerliliğe sahiptir. Beş ayrı ülkede yürütülen çalışmalar, daha yaşlı işçilerin daha tatmin olduğunu göstermiştir. Ayrıca yaşın ilerlemesiyle terfi olanaklarının artması, alınan ödüllerin çeşitlenmesi de iş tatmini yaratılmasında önemli rol oynamaktadır (Ceylan, 2002: 54).

Yaşla iş tatmini arasında olumlu bir ilişki düşünülmesine karşılık teknolojik değişiklikler zaman zaman bu sonucu etkileyebilmektedir. Özellikle bilgisayar kullanımı gibi teknolojik gelişmeler bu sonuca etki edebilmektedir (Joyce ve Huang, 2006: 8). Bilişim teknolojileri karşısında insanların öğrenme kapasiteleri bazen yetersiz kalabilmektedir. Bu durum belirli bir yaştan sonra öğrenme kapasitesi düşen bireylerde tatminsizlik yaratabilmektedir.

1.2.1.3. Kıdem

Yapılan araştırmalar, kıdem ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Ronen, kıdemin, işletmede kıdem ve herhangi bir işte ya da meslekte sahip olunan kıdem olarak ayrılmasının gerektiğini ifade etmektedir. Bunun nedeni olarak da çalışanların örgütlerinde kıdem kazandıkça terfi olanaklarının da arttığını, dolayısıyla çalışanların iş tatminini işletmedeki kıdem veya yaştan çok unvanın etkiliyor olabileceğini göstermektedir. Ronen, mesleki kıdemin, farklı örgütlerde aynı mesleği icra ederek kazanılabileceğinden, bu değişkenin unvandan etkilenmeksizin iş tatminini arttırabileceğini de ifade etmiştir. Aynı araştırmada, bireylerin işe başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan göreli doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığı; aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise tatminin yeniden artmaya başlayacağı da bulunmuştur. Ronen'in bulgularına göre içsel faktörler (işin kendisi) en önemli faktörlerdir ve bu durum mesleki kıdemi yüksek olan bireylerin iş doyum düzeyinin artmasını açıklamaktadır (Simcha, 1978: 297–300).

Iř tatmini yüksek bireyler, emekli olsalar da çalışmaya devam etmektedirler. Tatminsiz alışan ise emekli olduğunda tamamıyla işini bırakmaktadır. Kıdem ile iş tatmini arasındaki ilişki olduğunu savunan araştırmalar, yaş ilerledikçe beklentilerin azalması nedeni ile tatminin arttığı yönünde bir görüş ne sürmektedirler (Oshagbemi, 2000: 217).

Bireylerin kıdemleri ile iş tatmini arasında görülen doğru orantı, kıdemin artmasıyla daha iyi mevkilere gelme imknının iş tatminine olumlu etkisi olarak değerlendirilebilir. Ülkemizde yapılan bir araştırmada, işgören yaşlandıkça ya da kıdemi arttığı, işinden edindiği deneyiminden örgütünü yararlanılma isteğinin azaldığı saptanmıştır. Aynı bulgu A.B.D'de yapılan bazı araştırmalarda elde edilmiştir (Başaran, 1992: 180).

1.2.1.4 Statü-Ünvan

Statü, bir kimseye toplumda başkalarının atfettiği değerlerden oluşan bir kavramdır. Kişi böyle bir değere sahip olmak için her türlü çabayı göstermekten çekinmeyecektir. Yani gerçek bir statüye sahip olan kimse bunun karşılığında iş arkadaşlarından ya da iş dışında ilişkisi bulunduğu kimselerden saygı görür. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir çalışan olarak kabul edilme hemen hemen her kişi için değerli bir tatmin duygusu yaratır (Eren, 2003: 469).

Statünün kazanılmasında işveren ve yöneticinin davranış ve tutumlarının önemli bir rolü vardır. İşgörenin görevinin ve elde ettiği başarının önemini başkalarının yanında açıklamak, kişilerin sosyal statüsünü büyük ölçüde sürdürecektir hediyeleri veya takdirnameleri özel toplantılar düzenleyerek herkesin gözü önünde vermek ve imkân varsa bunları basın yoluyla kamuoyuna duyurmak saygı ve statünün kazanılma yollarından bazılarıdır (Kartal, 2006: 19).

Oshagbemi, ünvanın örgüt çalışanlarının iş tatmini üzerindeki etkisini araştırdığı ve İngiliz akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasının sonucunda, ünvanın iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmiştir. Oshagbemi'ye göre genel iş tatmin düzeyi alınan ünvanlarla birlikte artmaktadır. Söz konusu araştırmanın sonucuna göre kadın akademisyenlerin iş tatmin düzeyleri kendileriyle eş değer ünvanlara sahip erkek akademisyenlerin doyum düzeylerine oranla daha yüksektir. Bu araştırmada, "Cinsiyet doyum üzerinde tek başına etkili değildir; hem genel iş doyumunu hem de ücret, terfi olanakları ve çalışma koşullarından sağlanan doyum üzerinde ünvan ve cinsiyet etkileşimli olarak rol oynamaktadır" denilmektedir (Oshagbemi, 1997: 511-520).

1.2.1.5. Meslek-Eğitim Düzeyi

Meslek guruplarına ilişkin yapılan araştırmalar sonucunda, meslek düzeyi ile iş tatmini arasında tutarlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yüksek düzeyli mesleklerde, işgörenler daha yüksek bir iş tatmini elde etmektedirler (Davis, 1998: 100).

İş tatmini meslek düzeyi arasındaki olumlu ilişkilerde kurumsal açıklamaların, Sosyal Etkileşim Teorisi'ne dayandığı görölmektedir. Çünkü genel olarak toplumun bazı işlere diğerlerinden daha fazla değer verdiği bir gerçektir. Bu nedenle değer verilen işlerde çalışan bireyler, değer verilmeyen işlerde çalışan bireylere göre daha fazla tatmin olacaklardır. Bundan dolayı mesleki saygınlık, denetim, iş gruplarının niteliği gibi değişkenler tatminde etkili olmaktadır. Yüksek düzeyli mesleklerde işgörenler daha yüksek bir tatmin elde etmektedirler. Örneğin: ABD'de yapılan büyük çaplı bir iş tatmini araştırmasına göre en çok iş tatmini gösteren mesleklerde insana yönelik söz sahibi olması gibi özellikler bulunmaktadır. Yapılan diğer araştırmalarda hiyerarşik kademe yükseldikçe iş tatmininin arttığı, kumanda örgütü yöneticilerinin, kurmay yöneticilere göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Davis, 1998: 100).

Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma yaşamına yüklenen anlam ve beklentiler çeşitlenmektedir. İnsanlar kendilerini çevreleyen sosyo-ekonomik şartların ve aile yapısının etkisiyle eğitimlerini bir mesleğe yönelik olarak sürdürmektedir. Bu nedenle sosyal ve ekonomik şartların elverdiği ölçüde eğitimi sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin işe bakış açıları, eğitim düzeyi düşük kişilere göre çok farklı olmaktadır. Çalışma yaşamına çok küçük yaşta girmektense daha uzun eğitim almanın maliyetine katlanıp gelir elde etmekten bir süre daha fedakârlık gösteren kişiler, eğitimleri sonunda nitelikli iş gücü olarak çalışma hayatında yer almaktadırlar. Eğitime yapılan yatırımın, harcanan zamanın bir karşılığı olarak ücret ve diğer çalışma şartlarındaki talepleri de yükseltmektedir (Izgar, 2003: 49–150).

Eğitimle iş tatmini arasındaki ilişki tek yönlü olarak olumlu ya da olumsuz olmayıp hem olumlu hem de olumsuz bir ilişki niteliğindedir. Eğitim seviyesi yüksek olanlar, daha doyurucu ve iyi koşullarda iş bulabildikleri için işlerinden daha fazla

tatmin olmakta, böylece iş tatmininde eğitimin dolaylı ve olumlu bir etkisi olmaktadır. Eğitimin iş tatminine olumsuz etkisi ise çalışanlarının beklentilerinin eğitim düzeyi arttıkça daha fazla artma eğilimi göstermesinden ortaya çıkmaktadır. Bu bakış açısına göre çalışanlar yaptıkları işin karşılığında aldıklarından daha fazla beklentiye sahiptir (Demir, 2007: 122). Kısacası eğitim, kişinin işinden beklentilerini karşılıyor ve daha fazla tatmin verecek iş olanaklarına yol açıyorsa tatmini arttırıcı, beklentilerini karşılamıyorsa tatmini azaltıcı bir rol oynayabilir (Telman ve Ünsal, 2004: 59).

1.2.1.6. Medeni Durum

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

Erigüç-Kaygın'ın yapmış olduğu araştırmada, evlilerin iş tatmininin bekârlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Erigüç-Kaygın, 1994: 21).

Cimete, hemşirelerin medeni durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farkın olmadığını tespit etmiştir (Cimete, 1996: 17–20).

1.2.2. Örgütsel Faktörler

İş tatmini konusunda işgörenin bireysel özellikleri kadar çalıştığı örgütün de önemli rol oynadığı bilinmektedir. İşgörenlerin çalışma ortamından ve çevrelerinden kaynaklanan sıkıntı ve endişe yaşadıkları ve bu nedenle örgütleri ile bütünleşemedikleri, verimli çalışmadıkları ve tatminsiz oldukları bilinmektedir. Dolayısıyla işgören ile örgütleri arasındaki ilişkiler incelenerek örgüt üyelerinin

ihtiyaçlarını giderecek ve belirlenen amaçlara ulaştıracak bir atmosfer oluşturmak, işgörenlerin iş tatminini arttırmada önemli rol oynayacaktır (Öztekin, 2008: 13).

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörleri temelde ücret, işin niteliği, çalışma koşulları, yönetim politikaları, çalışma arkadaşları, terfi ve yükselme olanakları olarak sıralamak mümkündür. Ancak iş tatmini sağlayan örgütsel faktörlerin ülkeden ülkeye değiştiği, bu faktörlerin tatmin düzeyini görece etkileme oranında kültürler arası bir farklılıktan söz edilebileceği unutulmamalıdır (Sousa-Poza, 2000: 531–532).

1.2.2.1. Ücret

Örgüt tarafından çalışanın emeği karşılığında yapılan bir ödeme olan ücret ile çalışanın iş yerinden elde ettiği parasal ve parasal olmayan imkânlar, iş tatminini etkilemektedir. Ücret; miktar, eşitlik, ödeme yöntemleri; ek imkânlar ise emekli maaşı, sağlık güvencesi, yıllık izin gibi boyutlara sahiptir (Kaya, 2007: 360).

Lawler ve Porter'a göre ücret ne kadar yüksekse tatmin de o denli yüksektir. Bununla birlikte konuyu daha karmaşık hale getiren paranın başka şeyleri de temsil edebileceğidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 109). Para tanınmanın ve başarının bir sembolü olmaktadır. Para çoğu zaman işgörenler için örgüte katkılarından dolayı yönetimin takdirini ifade etmektedir (Erdoğan, 1996: 239).

Ücret faktörü araştırılırken üç konu üzerinde yoğunlaşmaktadır (Tikici, 2005: 47).

1. Ücretin ülkedeki diğer insanların ücretleriyle karşılaştırılması
2. Ücretin kendimizle aynı seviyede eğitim alan insanların ücretleriyle karşılaştırılması
3. Ücretin benzer işlerdeki insanların ücretleriyle karşılaştırılmasıdır.

Yüksek ücret, çalışanın sadece ekonomik gücünü arttırmakla kalmamakta onun toplum içindeki saygınlığını ve otoritesini de arttırmaktadır. Ayrıca yüksek ücret çalışanın geleceğini güvence altına almasını sağlamaktadır. Bu nedenle ücret artışının çalışanlar üzerinde bir tatmin sağladığı kabul edilmektedir (Ceylan, 2002: 79).

Çok az kişi aldığı ücreti yeterli bulmaktadır. Genelde çalışanlar nadiren aldıkları ücret nedeniyle yüksek tatmine sahip olmaktadır. Ülkemizde ücret düzeyi, erkekler için kadınlardan, mavi yakalılar için beyaz yakalılardan evliler için bekârlardan daha önemli bir değişken olarak gözükmektedir (Sweeney ve Mcfarlin, 2004: 149–154).

Ücret örgütte kalmayı etkileyen esas faktörlerden biridir. Sonuçta ücret sistemi ne kadar adil ve işgörenin beklentilerini ne kadar çok karşılarsa o kadar çok iş tatminine neden olmaktadır (Ceylan, 2002: 79). Ayrıca her durumda istenen ücretin elde edilmesi de söz konusu değildir. Ancak iş tatmini açısından alınan ücretin diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir.

1.2.2.2. İşin Niteliği

İşgörenler kendilerinin beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri tercih ederlerken aynı zamanda işi nasıl daha iyi yapacaklarına dair geri besleme sunan işlere, bir nevi bağımsızlık sunan işleri tercih etme eğilimindedirler. Tekrarlanan işlerin sayısı azaldıkça genellikle iş tatmin düzeyi artmaktadır (Dilek, 2005: 105).

İş görenin çalıştığı işi beğenmesi, iş tatminin başta gelen etkenidir. İşgörenin işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlıdır (Başaran, 2000: 218).

1. Çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması
2. Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması
3. Çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi
4. İşin sorun çözmeye dayanması

İşgörenler aşırı baskı altında çalışmayı sevmemekle her konuda işlerine karışılmasından ve kendilerine emir verilmesinden hoşlanmamaktadırlar. İşgörenlerin büyük bir çoğunluğu benlik duygularını tatmin etmek ya da kişisel gelişme güçlerini arttırmak amacıyla bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma ihtiyacına önem vermektedir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı

veren çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden tatmin olurlar (Robbins, 1991: 172).

İşgörenin yaptığı işten tatmin olabilmelerini sağlamak amacıyla işin öncelikle uygun bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bir işin aynı tempoda ve sürekli olarak tekrarlanarak yapılması yorgunluk ve bıkkınlığa, kısaca tekdüzeliğe, yol açabilmektedir. Sonuçta işgören yaptığı işten sıkılmaya başlayabilmekte ve bu tatminsizliğe kadar gidebilmektedir. Bunun önüne geçebilmek amacıyla yapılan işin kapsamında ve/veya yönteminde bazen çok küçük dahi olsa değişiklikleri öngören iş tasarımı tekniklerine başvurulması yararlı olabilmektedir (Aşan, 2001: 195–224; Gima ve Michael, 1998: 904–921).

İşin niteliği; işin çeşitliliği, öğrenme fırsatları, zorluklar, başarı şansı, denetim ve yöntemler gibi konuları içerir. İşin niteliği ile kişinin kendinde bulduğu nitelikler örtüştüğü ölçüde tatmin düzeyi artacaktır. O halde işgören, kendini işinde yeterli hissettiğinde, yeterli çabayı gösterdiğinde, kendinden istenen görevi gereği gibi yerine getireceğine inandığında, işinde etkili olduğunu hissettiğinde, yani davranışlarının işinde bir fark yaratabileceğine inandığında iş tatmini artmaktadır. Eğer işgören, çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa yani işine yabancılaşmıyorsa bundan büyük tatmin duyacaktır (Serinkan ve Bardakçı, 2007: 153).

İşin çeşitliliği, yaratıcılık gerektirmesi, hedeflerin güçlüğü, işgörenin özel yetenek ve bilgilere sahip olmasını gerektirmektedir. Zor veya değişken bir işi yapan, bazılarının ulaşamayacağı sonuçları elde eden işgörenler iş tatmini sağlamaktadırlar. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi tatmin nedeni sayılabilmektedir (Çekmecelioğlu, 2005: 75).

İşin zorluk derecesi iş tatminini genellikle olumlu etkileyen değişkenlerdendir. Ayrıca işin içeriğinde değişme büyüdükçe ve görevlerin yapımında tekrarlılık azaldıkça bireylerin tatminin arttığını gösteren bulgular söz konusudur (Başaran, 2000: 218).

1.2.2.3. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları, verimliliği ve iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerindendir. Çalışma koşulları çalışanın istek ve beklentilerine uygun olmalıdır. Bu şekilde kişisel amaçlar ile örgütsel amaçlar örtüşmekte ve çalışanların kişisel tatmin seviyeleri yükselmektedir (Aksu ve Aktaş, 2005: 480).

İşgörenler çalıştıkları iş ortamıyla oldukça ilgilidirler. Araştırmalar bireyler iş için çeşitli güvenlik önlemlerinin alındığı; sıcaklık, gürültü, havalandırma, ışıklandırma gibi çevresel etmenlerin aşırıya kaçmadığı iş ortamlarında rahat etmektedirler. Birçok işgören modern, temiz ve kullanışlı iş aletlerinin bulunduğu ortamlarında çalışmayı hatta orda evdeki rahatlığı bulmak istemektedir (Robbins, 1991: 153).

Bu unsurların düzeltilmesinin işgören tatmininin sağlanmasında büyük önemi vardır. Örneğin iyi bir aydınlatma iyi görmeyi sağlayarak bir işin daha kısa sürede ve kaliteli olarak yapılmasına imkân vererek iş başarısını arttırırken kötü bir aydınlatma göz yorgunluğuna neden olarak iş başarısını önemli ölçüde düşürebildiği gibi iş kazalarına da neden olabilmektedir. Yine havalandırma koşullarının yeterince iyi olmaması işgörenlerde pek çok solunum hastalığına neden olabildiği gibi vücut için gerekli ısının olmaması durumunda yorgunluğa ve tüm bunların etkisiyle pek çok iş kazasına yol açtığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra çalışma yerinin dekorasyonun göze hitap etmesi de kişinin sinir sistemini olumlu etkileyebilmekte ve işini severek yapmasına neden olarak verimliliğini arttırabilmektedir. İşgören tatminini etkileyen önemli koşullardan biri de iş yerindeki sağlık ve hijyen koşullarıdır. Hijyenik olmayan koşullarda çalışan işgörenlerde hastalanma olasılığı yüksek olmakta, kişinin etkin ve verimli çalışmasını engelleyebilmekte hatta işe gelememesine neden olarak iş kaybına yol açabilmektedir (Örücü ve Esenkal, 2005: 148–149).

İş yerlerinin ve çalışma ortamlarının iyi düzenlenmemesi, lokanta ve kantin gibi sosyal hizmet alanlarının yetersiz olması gibi örgütlenme bozuklukları da tatminsizliğe neden olabilecektir (Budak, 1998: 47). Kısaca örgüt, işgörenlerinin fiziksel çalışma şartlarını iyileştirerek ve onlara işlerini iyi bir şekilde yapmaları için yeterli araç ve gereçleri sağlayarak tatminsizlik duymalarını önleyebilir.

Öte yandan, özellikle hizmet sektöründe ortaya çıkan ve işgörenler için önemli bir faktör olan düzensiz çalışma saatleri ve ağır mesailer iş tatminini olumsuz etkileyebilmektedir (Üner ve Karatepe, 1999: 45–46).

Sosyal olabilecekleri saatlerde çalışmak durumunda kalan işgörenlerin tatmin düzeyi zamanla düşmekte ve işe devamsızlık, işten ayrılmalar artmaya başlayabilmektedir (Emery ve Fredendall, 2002: 217–229; Evans ve Jack, 2003: 7–24).

1.2.2.4. Yönetim Politikaları

Çalışanların işinden tatmin olmasında yöneticilerin tutum ve davranışları önemli rol oynar. Çalışanları ikna eden, onlarla etkin iletişim içerisinde bulunan, onları motive eden ve değişime hazırlayan, takdir etmesini bilen, yetki ve sorumluluk devredebilen, işin işleyiş sürecini bilen, öğreten ve inisiyatif alan lider-yöneticiler, çalışanların işinden memnun olmasına katkı verir (Tengilimoğlu, 2005: 24–25).

Yöneticinin işgörene karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi, aralarındaki ilişkilerin olumlu ve sıcak olması işgörenin yaptığı işten tatmin duymasını sağlayacaktır. Yöneticinin işgörenlerine karşı içten ilgi göstermesi, onların çeşitli sorunlarıyla ilgilenmesi, iş yerindeki arkadaşlık ve dostluk havasını sağlaması işgörenlerde olumlu tutumların ortaya çıkmasını sağlayabilecektir. Yapılan araştırmalarda göstermiştir ki ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması, çalışanların iş tatminini arttırıcı etkiye sahip olabilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4).

Örgüt yönetimi ve yönetici, işgörenlerin kendi işlerinde söz sahibi olma isteğini dikkate almalı ve bundan yararlanma yoluna gitmelidir. Bu isteğin gerçekleştirilmesi, işgörenin kendi benliğinin tatmini için önemli imkânlar sağlayarak onun örgütle kaynaşmasını ve örgütsel sorunları doğrultusunda teşvik edilmesini sağlayacaktır. Çünkü bireyin ruhunda sorunları belirleme ve onlara başarılı çözümler bulma konusunda bir arzu vardır. Bu arzunun giderilmesi de bireye küçümsenmeyecek bir tatmin sağlayacaktır. Kararlara katılım sağlayan bir yönetim, iş tatminini arttırır. İşletmelerde çalışanların kararlara katılımının sağlanması, iş tatmininin

arttırılmasının yanında işletme içinde nihai kararların iyileştirilmesine de hizmet edecektir (Erdil, v.d., 2004: 19).

1.2.2.5. Çalışma Arkadaşları

Çalışanlar yaptıkları işten sadece ekonomik fayda beklemezler. Günlük yaşantısının önemli bir kısmını işyerinde çalışarak geçiren kişi, iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisindedir. Yani çalışan çalıştığı örgütü sadece ekonomik bir kazanç kapısı olarak değil, aynı zamanda bir sosyal yaşam alanı olarak görmektedir (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007: 89).

Çalışma arkadaşlarıyla kurulan destekleyici ilişkiler çalışanı işine bağlayan ve tatmin olmasını sağlayan faktörlerden biri olabilir. Bu nedenle iş yeri yönetimleri çalışanları arasındaki ilişkileri destekleme yönünde çaba göstermelidir. İşletme içinde kahve ve çay molalarının tüm çalışma arkadaşlarının bir arada bulunabilecekleri şekilde verilmesi, işletme içinde ve dışında yeterli ölçüde işbirliği, yardımlaşma ve dayanışmanın bulunması ve bireyin çalışmaktan hoşnutluk duyduğu bir arkadaş grubu içerisinde faaliyette bulunması, çalışanın işine bağlılığını arttıracak ve iş tatminini yükseltecektir (Başaran, 2004: 204).

Özetle, örgütteki yöneticilerinin olduğu kadar çalışma arkadaşlarının teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamaları, çalışanın iş tatminini etkilemektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 205).

1.2.2.6. Terfi ve Yükselme Olanakları

Terfi, işteki sorumlulukların artması ve profesyonel kariyerdeki büyüme anlamına gelmektedir. İnsanı çalışmaya sevk etmede en önemli etmen olan ihtirası tatmin eden bir araçtır (Eren, 2007: 248). Eğer işe alınan bir kimse işyerine girer girmez, önünde ilerleme olanağının bulunmadığı kanaatine varırsa her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz bir tutum geliştirecektir (Ergül, 2005: 73).

İşletmenin terfi uygulamalarını adil bir şekilde yapması ve terfi etmeye yönelik fırsatların olması iş tatminiyle yakından ilişkilidir. Çünkü terfi, kişinin başarılı olduğunun ve ileride başarılı olacağını tahmin edildiğinin bir göstergesidir. Ayrıca terfi, beraberinde statü ve maaş artışı da getirir. Terfi eden bir çalışan kendisine haksızlık yapıldığına inanıyorsa bu durum tatminsizlik kaynağıdır (Telman ve Ünsal, 2004: 42).

1.2.3. Çevresel Faktörler

Bir örgütte çalışanların iş tatmin düzeylerini sadece kişisel ve örgütsel faktörler belirlemez. Kişisel ve örgütsel faktörler, çevresel faktörler dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

İnsanın yaptığı iş veya topluma verdiği hizmet aynı zamanda onun toplumdaki kaçınılmaz statüsü olarak da algılanmaktadır. Bu yüzden toplumlarının iş ve hizmetlere verdiği değerler vardır. Toplumda önem atfedilen işler olabileceği gibi toplumun geleneklerine ters düşen, toplumca önemsiz görülen mesleklerde olabilir. İşlere atfedilen önem seviyesi ve zaman içerisinde toplumsal-iktisadi durumlara göre değişiklik göstermektedir (Onaran, 1981: 33).

Diğer bir deyişle, her ülkenin veya her milletin kendine özgü, kültürel sosyal ve ekonomik yapısı bulunduğundan, iş doyumunun kaynaklandığı faktörler ve bunların önem seviyesi ülkeden ülkeye, toplumdaki topluma farklılık göstermektedir (Bingöl, 1996: 5).

Günümüzde teknolojiye meydana gelen hızlı değişimler ve yoğun rekabet ortamı, örgütleri olduğu kadar çalışanların iş tatminini de etkilemektedir (Serinkan ve Bardakçı, 2007: 161).

Ekonominin refah olduğu dönemlerde işlerinden memnun olmayan kişilerin kolayca ayrılma kararı aldıkları görülebilmektedir. Örneğin işsizliğin büyük oranlarda olduğu bir toplumda bir işte çalışıyor olmak bile başlı başına bir tatmin sebebi olabilmektedir (Deniz, 2005: 329; Salancik ve Pfeffer, 1978: 245).

1.3. İŞ TATMİNİNİ ÖLÇMEDE KULLANILAN ÖLÇEKLER

İş tatmini tek bir yöntemle hesaplanmış bir kavram değildir. İş tatmini ölçmede anket, kritik olay ve mülakat yöntemleri kullanılabilir (Demir, 2007: 194–195).

Bu bölümde iş tatmini ölçmede en çok kullanılan anketler kısaca açıklanacaktır.

İş tatmini üç şekilde ölçülebilir (Taber ve Alliger, 1995: 102)

1. Genel iş tatmini
2. İş yüzleri bazında iş tatmini
3. Görev başında iş tatmini

1.3.1. Genel İş Tatmini Ölçekleri

Genel iş tatmini, örgütün bir üyesi olmakla elde edilen tüm tatmin ve tatminsizliklerin bir değerlendirmesi, işin tüm yönlerine karşı geliştirilen bir tutumdur (Taber ve Alliger, 1995: 101). Genel iş tatmini ölçmede, Michigan İş Tatmini Ölçeği ve Quinn ve Staines'in Genel İş Tatmini Ölçeği kullanılabilir.

1.3.1.1. Michigan İş Tatmini Ölçeği

Bu ölçek, iş yüzlerini dikkate almaksızın genel iş tatminini ölçen üç maddeli bir ankettir (Kaya, 2007: 358). Anketteki her soru, 7'li Likert ölçeği ile değerlendirilir. Sorular (Bartlett, 2001: 335–352).

- Genel olarak işimden memnunum.
- Genel olarak işimi sevmiyorum.
- Genel olarak bu kurumda çalışmayı seviyorum.

1.3.1.2. Quinn ve Staines'in Genel İş Tatmin Ölçeği

Genel iş tatminini ölçen bu ankette Likert ölçeği ile değerlendirilen şu dört soru yer alır (Taber ve Alliger, 1995: 107).

- Genel olarak, işinizden ne kadar memnunsunuz? (7li ölçek)
- Bugünkü aklınız olsaydı tekrar bu işte çalışır mıydınız? (3lü ölçek)
- Gelecek sene başka bir kurumda çalışmak üzere iş arama ihtimaliniz sizce ne kadar? (3lü ters ölçek)
- Genel olarak çalıştığınız kurumdan ne kadar memnunsunuz? (7li ölçek)

1.3.2. İş Yüzleri Bazında İş Tatmini Ölçekleri

İş yüzleri bazında iş tatminini ölçen anketlerden en çok kullanılanları Minnesota İş Tatmin Ölçeği, Porter'ın İhtiyaç ve Tatmin Ölçeği, Kunin'in Yüz Çizelgesi, Smith, Kendal ve Hulin İş Tanımlama Ölçeği ve Spector'ın İş Tatmini Ölçeği'dir.

1.3.2.1. Minnesota İş Tatmin Ölçeği

Bu araştırmada 20 soruluk kısa formu kullanılan Minnesota İş Tatmin Ölçeği, 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. 1985 yılında Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek ile genel doyum, içsel ve dışsal doyum puanları saptanabilmektedir.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nin her biri bir soru ile ölçülen 20 boyutu şunlardır (Ünsal, 2005: 46):

- Ücret
- Bağımsızlık
- Çeşitlilik
- Sosyal statü
- İnsan ilişkileri
- Amirler (Teknik)

- Ahlaki değerler
- Sosyal güvenlik
- Sosyal yardım/hizmet
- Otorite
- Yeteneğin ifadesi
- Őirket politika ve uygulamaları
- Etkinlik
- İlerleme olanakları
- Sorumluluk
- Birlikte çalışılan kişiler
- Çalışma koşulları
- Yaratıcılık
- Ödül
- Başarı

1.3.2.2. İhtiyaç ve Tatmin leği

Porter (1961) Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşi'sinde yer alan 5 ihtiyaç alanına yönelik anketinde 14 maddelik bir liste yapar. Listenin her maddesinin altında;

- Şimdi ne kadar?
- Ne kadar olmalı?
- Sizce ne kadar önemli?

soruları sorulmakta, buradan hareketle çalışanın algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır (Deniz, 2005: 319).

1.3.2.3. Yüz izelgesi leği

Kunin'in (1955) geliştirdiği bu ölçekte altı adet yüz resmi bulunmaktadır. Bu ölçekte anketi yanıtlayan kişi iş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, iş arkadaşları ile ilgili olarak yöneltilecek soruları, kendisini ifade eden en uygun yüz resmini seçerek yanıtlanmaktadır (Toker, 2007: 96).

1.3.2.4. İş Tanımlama Ölçeği

1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin tarafından geliştirilen bu ölçek beş ana grup ve 72 alt ifadeden oluşmaktadır. İş tatmini ölçmek için örgütsel araştırmalarda en çok kullanılan yöntemlerden biridir. Ölçekte kullanılan değişkenlerle ilgili cevaplayıcıların görüşlerini almak için üç seçenekli sorular kullanılmıştır. İş tanımlayıcı indeks iş tatminini aşağıdaki beş boyutu kullanarak ölçmektedir (Schermerhon, Hunt ve Osborn, 1994: 145).

- İşin kendisi
- Yönetim kalitesi
- Çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler
- Terfi imkânları

1.3.2.5. Spector'un İş Tatmini Ölçeği

1985 yılında Spector tarafından geliştirilen iş tatmini anketi dokuz grup ve 36 değişkenden oluşan bir ölçektir. Ölçekteki dokuz grubun her birinin dörder alt değişkeni bulunmaktadır. İş tatmini anketinin uygulanmasında altılı ölçek kullanılmaktadır. Anketteki ana gruplar (Spector, 1994: 8).

- Ücret
- Terfi
- Yönetim
- Yan ödemeler
- Diğer ödüllendirmeler
- Çalışma şartları
- İş arkadaşları
- İşin kendisi ve iletişimidir.

1.3.3. Görev Bazında Kullanılan İş Tatmini Ölçekleri

Taber ve Alliger tarafından geliştirilen görev (task) bazında iş tatmini değerlendirmesi yapılırken, iş bir bütün olarak ele alınmaz, bazısı keyifli, karmaşık ve önemli olan bazısı ise önemli olmayan pek çok farklı görevden oluştuğu düşünülür (Taber ve Alliger, 1995: 102).

Görev bazında iş tatmini değerlemesi, iş tatmininin ne kadarının algısal, ne kadarının duygusal, ne kadarının kişilik özelliklerinden kaynaklanan bir yapı olduğunu ortaya koymada yardımcı olabilir (Taber ve Alliger, 1995: 104).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Ekonomik ve ticari anlamda ulusal sınırların ortadan kalktığı ve rekabetin şiddetlendiği bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve daha da güçlenerek geleceğe, doğru ve sağlam adımlarla ilerleyebilmelerinde örgütsel bağlılık kavramı giderek önemli hale gelmeye başlamıştır. Örgütsel bağlılık konusunda, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin artması ve bu alanlarda çalışma yapan araştırmacıların konuyu kendi bakış açılarıyla değerlendirmeleri, örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını güçleştirmektedir. Örgütsel bağlılığın işgören ile örgüt arasındaki doğrudan ilişki veya bağlantının yapısı ve oluşumuyla ilgili görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bu farklılıklar, örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasına yansımakta ve farklı tanımların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Gül, 2002: 37–38).

Örgütlerdeki çalışanların birer makine olarak görülmesi, onlara yönelik bir yatırım yapılmaması, işverenler tarafından değersiz görülerek kolayca işten çıkmalarının örgütlere daha fazla zarar verdiği düşüncesinin anlaşılması, bu durumda maliyetleri yükselttiğinin anlaşılması örgütsel bağlılık kavramına olan ilgiyi ve bu alandaki araştırmaları daha çok arttırmıştır (Çakır, 2006: 67).

Örgütsel bağlılığın tarihçesine baktığımızda, 1950’li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar ortaya çıkarttıklarını görürüz. Bu çalışmalar günümüzde, giderek artan bir önem kazanmasının nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz (Özsoy, Ergül ve Bayık 2004: 14).

- Örgütsel bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumunda daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Örgütsel bağlılık, örgütün varlığını sürdürmek için yürüttüğü faaliyetleri içerdiği gibi, faaliyetlerin sonucunda işgörene bağlılık anlayışının benimsetilmesiyle örgütsel bir başka amaç gerçekleştirmiştir. Örgütsel bağlılık duygusunu benimsemiş olan işgören, örgüt içerisinde uyumlu olduğu gibi yapmış olduğu işten dolayı doyum elde etmiştir. Bu tip işgören, işletme içerisinde diğer işgörene göre daha üretken olmakla birlikte işe, işletmeye karşı daha duyarlı ve işletmeye sadakatle bağlıdır. Bunun sonucu olarak işletmeye daha az külfet getiren bir işgören olmaktadır (Bayram, 2005: 126). İşgörenin örgütten ayrılmasını engellemek için işletmeler farklı yöntemlere başvurmakta en çok da motivasyon araçlarını kullanmaktadır. Ücret arttırma veya statü verme, yeni sosyal haklar verme vb. motivasyon araçlarından bir kaçısıdır. İşletmelerin işgöreni örgütte tutma noktasında izledikleri yöntemlerin yanında bazı dış etkenlerin varlığından da söz etmek gerekmektedir. İşletme işgücünün kolayca temin edildiği bir ortamda faaliyetlerini yürütüyorsa, işgöreni örgütte tutmak için fazla çaba göstermeyebilir. Bazı örgütlerin ise işgörenin örgütten ayrılmasından etkilenmeme sebebi işin niteliği olabilir (Başaran, 1998: 241).

Örgütsel bağlılık beş ana nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile ikinci olarak iş doyumunu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım , görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak

bireylerin sahip olduğu örgütsel bağıllık kestiricilerini bilmeyeyle yakından ilişkilidir (Balay, 2000: 1).

Bağıllık kavramının özündeki aidiyet duygusu, örgüt ile birey arasında bir çeşit bağ oluşmasına neden olmakta ve örgütte çalışan bireylerin ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarına neden olmaktadır (Sığırı, 2007: 262).

Örgüte bağlanmış bir kişinin davranışlarında dört çıktıdan söz edilebilir (Bayram, 2005: 27).

1. İşgören örgütün amaç ve hedeflerine bağlanmışsa, örgütün faaliyetlerinde de aktif rol alır.
2. Örgütte kalmak ve örgütten beklenen hedeflere ulaşmasına katkıda bulunmak için çaba sarf eder.
3. Örgüte bağıllıkla işten ayrılma kavramları arasında tutarlı bir ters ilişki söz konusudur.
4. İşten doyum sağlayamama işten ayrılmanın önemli nedenlerinden biriyken zamanla örgütsel bağıllığı yakalayamamış olma, işte doyumunun önüne geçer.

Örgütsel bağıllığı güçlü işgörenler, örgütleri hakkında konuşulduğu zaman “Ben” yerine “Biz” kavramını kullanmaktadırlar. Bu durum, işgörenlerin örgütün başarısı için katkıda bulunmak ve örgüte fayda sağlamak istemesi olarak değerlendirilmektedir (Dereli, 2006: 26; Çulha, 2008: 74).

İşgörenin yüksek seviyede örgüte bağıllığı, genelde hem örgüt hem de işgören için olumlu bir etmendir. Bunların olumlu sonuçları arasında işgörenin uzun süre örgütte kalması, sınırlı işi bırakma isteği, sınırlı personel devri ve yüksek iş tatmini yer almaktadır (Atay, 2006: 47).

Örgüte bağıllık, özünde, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa karşılığında kendini örgüte adanmaktadır. Diğer bir anlatımla birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödül ve/veya çıktılar beklemektedir (Balcı, 2003: 27).

Bağlılık kavramını ilk inceleyenlerden, Harold Guetzkov bağlılığı, kişiye belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış olarak nitelendirmektedir. Bu davranış, amaca süreklilik kazandıran duygular ve amacın gerçekleşmesini sağlayan eylemlerle şekillenmektedir. “Örgütsel Bağlılık” konusu ise ilk kez 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmıştır. Whyte aşırı bağlılığın tehlikelerini dile getirdiği “Örgüt insanı” adlı çalışmasında, örgütsel insanı sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak tanımlamaktadır. Örgüt insanı grubunu yaratıcılık kaynağı olarak görürken aynı zamanda bir yere ait olma duygusunun kendisinin nihai gereksinimi olduğuna inanmaktadır (Çöl, 2004: 32).

Grusky 1966 yılında, örgütsel bağlılık konusunda ilk tanımlamalardan birini yapmış ve örgütsel bağlılığı “Bireyin örgüte olan bağının gücü” şeklinde tanımlamıştır. Grusky örgütsel bağlılığın derecesinin, işgörenin örgütten elde ettiği ödüllere ve bu ödüllere ulaşmak için katlandığı deneyimlere bağlı olduğunu ifade etmektedir (Grusky, 1966: 488; Whan, 1998: 256).

Örgütsel bağlılık literatürü, araştırmacıların, büyük ölçüde bireylerin bağlılık niteliği, kişinin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgüte gönül belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral-psikolojik gücü üzerinde odaklandıklarını göstermektedir. Bunun yanında yazarlardan önemli bir bölümü de örgütsel bağlılığı, işgörenlerin, örgütün farklı parçalarına veya öğelerine bağlılığı şeklinde anlamlandırmışlardır (Balay, 2000: 18).

Örgütsel bağlılığı Yüksel (2000); “Sadece işverene sadakat demek değil örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir” şeklinde tanımlarken, Celep (2000) de örgütsel bağlılığı; “Bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır” şeklinde tanımlamaktadır (Bayram, 2005: 128).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyutu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu psikolojik boyutun, işgörenin örgütle ilişkisine paralel olarak şekil aldığını belirtmişlerdir. Bu şekillenmenin sonunda da bireyin, örgütte kalması

yönünde kararına neden olduğu görüşünü savunmuşlardır (Allen ve Meyer, 1996: 255).

Kanter, örgütsel bağlılığı; bireyin örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf ettiği bir süreç olarak tanımlamaktadır (Koç, 2009: 202).

Steers, örgütsel bağlılığı; örgütün amaçlarının ve değerlerinin tarafından, benimsenmesi, işgörenin örgütün önemli bir üyesi olmak için çaba göstermesi, örgütü bir aile olarak değerlendirmesi ve bireyin kendisini de bu ailenin bir ferdi olarak görmesi olarak tanımlamıştır (Özdevecioğlu, 2003: 114).

Bir başka araştırmada örgütsel bağlılığı; örgütsel özdeşleşme kavramı ile açıklamışlardır. İşgörenin içinde bulunduğu örgütle özdeşleşmesi ve örgüte olan bağın kuvveti olarak tanımlamışlardır. Örgütlerde örgütsel bağın oluşmasını üç temel unsura dayandırmışlardır. Bunlar örgütün belirlenen amaçlarını ve örgütün oluşmuş değerlerini kabullenme, örgütün yararına olan her türlü faaliyetlere yönelik olarak çaba sarf etme ve son olarak da işgörenin örgütte kalma yönünde bir isteklilik göstermesidir (Mowday, Porter ve Dubin, 1974: 603).

Bir başka tanımda da örgütsel bağlılık; bireyin örgütün amaçlarına değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık, araçsal bir değer olmaktan öte bir anlam taşımaktadır. İşgörenin, örgütün iyiliği için rolünü, örgütün amaç ve değerlerine uygun olarak yerine getirmesidir. Bağlılık duygusuna sahip olan işgören örgütün önceden tespit edilen amaçlarına ve örgütün sahip olduğu değerlere inanmaktadır. Buna bağlı olarak örgütsel yapı içerisinde emirlere itaat etmektedir, örgütün kendisinden duyduğu beklentilere ise mutlaka cevap vermektedir. Bu üyeler bununla da kalmaz, amaçların gerçekleşmesi için beklentilerin çok üstünde çaba sarf etmekte ve ayrıca örgütte devam etme konusunda ciddi kararlılıklar göstermektedir (Balay, 2000: 3). Örgütsel bağlılık, örgütün sahip olduğu özelliklerinin veya örgütün bakış açısının, işgören tarafından benimsenmesi, bir anlamda özümzenmesidir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).

Becker, Staw, Salancik gibi araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramının davranış yönünü ele alarak tanımlamışlardır. Allen, Meyer, March ve Simon Mowday, Steers ve Porter, Boulian gibi araştırmacılar ise örgütsel bağlılık

kavramının tutum yönünü ortaya çıkartmışlardır. Davranışçılara göre örgütsel bağlılık, bağlılığın açık gösterimiyle kanıtlanır. İşgörenler, işlerine devam ederek sorumluluklarını arttırmaları. İşgörenin sorumluluklarının artması örgütten ayrılmayı zorlaştırır. Tutumsal yaklaşım ise işgörenin kimliğinin örgütle ilişkilendirilmesi fikrini ileri sürer. İşgören işverene karşı duygusal bir bağlılık göstereceği savunulur (Çetin, 2004: 93). Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamları, tutumsal bağlılık üzerinde dururlarken, sosyal psikoloji alanında çalışanlar davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Örs, Acuner, Sarp ve Önder, 2003: 218). Örgütsel bağlılığın tutumsal veya davranışsal olmasından öte işgörenlerin örgüte bağlılıklarını etkileyen faktörlerin neler olduğu araştırmacıların dikkatini çekmiştir.

İşgörenlerin bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmektedir. Her örgüt üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık, işgörenleri problem üreten değil problem çözen insanlar haline dönüştürür. Örgütler eğer refah içerisinde olmak veya varlıklarını idame ettirmek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (İnce ve Gül, 2005: 13–14).

Özellikle Japonların giderek büyüyen yüksek verimlilikleri işgörenlerin örgüte duydukları bağlılık ve sadakatleri ile açıklanmaktadır. Genellikle işgörenlerin yüksek bağlılıklarının yüksek sadakat, yüksek verimlilik ve yüksek sorumluluk sahibi olma ile sonuçlandığı kabul edilmektedir. Sonuç olarak yüksek performanslı, eğitilmiş bir işgörenin uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel bağlılığı yüksek işgören örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (İnce ve Gül, 2005: 1).

Yöneticilerin, işgörelere, örgütün kıymetli birer elamanı oldukları mesajını vermeleri, karara katılmalarını cesaretlendirmeleri ve örgüt içi iletişimi sağlıklı bir şekilde yürütmeleri arzu edilen örgütsel bağlılığın oluşması için esas yöntemler olacaktır. Benzer şekilde, işgörenler örgütsel bağlılık kavramının yalnızca örgüte değil, kendilerine defa fayda sağlayacağı yönünde bir anlayışa sahip olabilecekleri gibi örgüt yönetiminin örgütsel bağlılığı destekleyici bir yönetim yaklaşımı sorumluluğu ve kendilerinin de bundan doğan hakları bulunduğunun farkında

olacaklardır. Böylece, ideale yakın bir çalışma ortamı yaratmak konusunda yönetime yardımcı olabileceklerdir (Bayram, 2005: 137).

Ne işgören ne örgüt tek başına bir anlam ifade etmeyecektir. Her ikisi de bir bütünün vazgeçilmez iki parçasını oluşturmaktadır. Her ikisi arasında denge sağlanarak karşılıklı bağlılığın güçlendirilmesi gerekmektedir. İşgören birtakım amaçlarını örgütte gerçekleştirebilmekte, örgütte amaçlarına işgörenler sayesinde ulaşmaktadır. Bu bütünlüğün bozulması her ikisi de anlamını yitirmesine neden olabilecektir. Eğer bu bütünlük sağlanır ve böylece de bağlılık güçlendirilirse örgüt katlanması gereken birçok maliyetten kurtulma fırsatını bulmuş olacaktır. Bu tür olumlu sonuçların elde edilmesi için örgütün, işgörene örgütün bir parçası olduğunu, ona ihtiyacı olduğunu hissettirmesi gerekmektedir. İşgören bunu algıladığında örgütün bir üyesi ve temsilcisi olmaktan gurur duyacak ve görevlerini en iyi şekilde yapmaya çaba gösterecektir (Samadov, 2006: 66–67).

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI

Örgütsel bağlılık tanımlarının çok çeşitli olmasının yanı sıra bu tanımları yapan araştırmacılar, örgütsel bağlılığı farklı alt boyutlarla sınıflandırarak incelemişlerdir. Bu araştırmalar içerisinde en çok kabul gören;

Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Mowday, Steers and Porter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımıdır.

2.2.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı, sınıflandırma ile ilgili ilk çalışmalardan biri Etzioni'nin yaptığı sınıflandırmadır. Etzioni, örgütün üyeleri üzerindeki yetki ya da gücünün, üyenin örgüte yakınlaşmasından kaynaklandığını öne sürmektedir. Etzioni; yabancılaştırıcı bağlılık, hesapçı bağlılık ve ahlaki bağlılık olmak üzere üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır (Etzioni, 1975: 46).

Yabancılaştırıcı bağlılık; işgörenin örgüte karşı kuvvetli olumsuz bir yönelimi olarak belirtilir. İşgörenin davranışlarının sınırlandırıldığı, disiplin altında tutulduğu, alternatiflerinin olmadığı durumda ortaya çıkmaktadır (Etzioni, 1961: 9–10). İşgören, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta, fakat üyeliğini devam ettirmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 21). Bu tür bağlılık duyan işgörenler, işten ayrılmaları durumunda finansal kayıplarının olacağı, alternatif iş seçeneklerinin olmayacağı veya başka bir yere taşınmak istememeleri gibi sebeplerden dolayı işlerinden ayrılmamaktadırlar (Penley ve Gould, 1988: 48). Yabancılaştırıcı bağlılık, örgütle ilgili negatif bir bağlılıktır. İşgören fiziksel olarak örgütte vardır ama psikolojik olarak örgütten uzaklaşmıştır.

Hesapçı bağlılık; işgörenin örgüte karşı olumlu ya da olumsuz yöneliminin düşük şiddette olmasıdır. Örgüt ile işgören arasındaki değiş tokuş ilkesini temel almaktadır (Etzioni, 1961: 10). Hesapçı bağlılıkta işgörenler, örgütlere yaptıkları katkıların ve örgütlerinden aldıkları ödüllerin her iki taraf için de adil ve faydalı olduğuna inanmaktadırlar (Randall ve O'driscoll 1997: 607). İşgören bu bağlılık türünde örgütsel bağlılık seviyesini ayarlayabilmekte, verilen ödüle karşılık ortaya konması gereken iş normuna uygun bir bağlılık göstermektedir (Balay, 2000: 20).

Ahlaki bağlılık; işgörenlerin örgüte karşı yüksek yoğunlukta olumlu bir yöneliminin olduğunu ifade eder (Etzioni, 1961: 10). Ahlaki bağlılık; işgörenin örgütün amaçlarını, değerlerini ve normlarını kabul ederek içselleştirdiği zaman oluşur. Bu yüzden işgören, örgütün yararlı sosyal amaçları takip ettiğini hissettiği zaman örgütsel faaliyetlere katılabilir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 21). Ahlaki bağlılık, işgörenlerin örgütün amaçlarını karşılamak için ilerlemesi gereken yolda

davranmaları konusunda işgörenleri yönlendiren bir bağlılık türüdür. Ahlaki bağlılık, örgütlerin oluşturmak istediği bağlılık türüdür (Newton ve Shore, 1992: 276–277).

2.2.2. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker'a göre örgütsel bağlılık, işgörenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir. Başka bir ifadeyle bağlılık, işgörenin tutarlı bir davranış dizisini sonlandırdığında kaybedeceği yatırımları düşünerek davranışlarını sürdürme eğilimidir (Meyer ve Allen, 1984: 372). Becker'a göre işgören çalıştığı örgüte duygusal olarak bir bağlılık hissetmemekte, ancak bağlanmadığı zaman kaybedeceklerini düşünerek bağlanmakta ve çalışmaya devam etmektedir (Cohen ve Lowenberg, 1990: 1016).

Becker, işgörenin belli bir hareket dizisini takip ettiğinde yan bahisler yaptığını, böylece bu hareket dizisini takip etmekle, takip etmediği durumda karşılaşacağı maliyetleri de sürekli arttırmış olacağından bahsetmektedir. Örneğin, işgören örgütte belli bir süre çalışmakla belirli bir iş yeteneğini öğrenmek için önemli bir zaman ve enerji harcar ve orada edindiği bu yetenekleri başka bir örgüte transfer edemeyebilir. İşgören harcadığı bu zaman ve enerji ile bahse girmiştir. Bahsi kazanmak için yapılabilecek en akıllıca şey örgütte kalmak olacaktır (Özyer, 2004: 39). Sonuçta, davranışların, uyumlu tutumların geliştirilmesine neden olduğu ve bunların da gelecekteki davranışları belirlediği, kendini besleyen bir döngü oluşacaktır. İşgörenin bu tutarlılığı sağlamaya çalışmasıyla davranışlarına karşı bir bağlılık gelişecek, böylece yavaş yavaş örgütle davranışsal ve psikolojik bağlarını arttıracaktır (Meyer ve Allen, 1984: 373).

Becker, işgörenlerin bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynaklarını dört başlık altında toplamaktadır (Becker, 1960: 36–38).

Toplumsal beklentiler: Bireyler bazen genel davranışlarını kısıtlayan yan bahislerde bulunurlar, çünkü genel toplumsal beklentiler kişileri bu bahislere girme konusunda zorlar. Bu gibi beklentiler iş hayatına etki eder. Örneğin, toplumsal

baskılara, sık sık işini değiştiren kişilere, kararsız ve güvenilir olarak bakılması, örnek verilebilir (Becker, 1960: 36).

Gayrişâhşi bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu işi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdir de yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır (İnce ve Gül, 2005: 51–52).

Sosyal etkileşimler: İşgören başkalarıyla ilişki içerisindeyken kendine dair bazı imajlar yaratır ve bu imajı yok etmemek için ona uygun davranışlar sergilemek zorunda kalır. Kişi kendisini nasıl dışarıya tanıtmışsa içinde bulunacağı durumlarda da buna paralel hareket etmelidir. Örneğin, başkalarına karşı dürüst bir insan imajı çizen işgören, yalan söylememelidir. Bu şekilde davranarak dürüstlüğe karşı bağlılık geliştirmiş olmaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 13).

Sosyal roller: Yan bahisler işgörenin içinde bulunduğu sosyal duruma uyum sağlamasından ve alışmasından da kaynaklanabilir. Bu durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal pozisyonun gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır. İşgören başka bir role girme ihtimalini yok ederek bulunduğu pozisyon için tüm performansını rahatlıkla harcamaya isteklidir (İnce ve Gül, 2005: 52).

Becker'a göre yukarıda belirtilen kaynaklar sebebiyle girilen yan bahisler ve bunlara yatırımlar zaman içinde gittikçe artmaktadır. Bu sebeple işgörenin kıdemi ve yaşı yaptığı yatırımların temel göstergeleri kabul edilirse yaş ve kıdem ilerledikçe yatırımlar da buna bağlı artacağından işgörenin örgütten ayrılması zorlaşacaktır. İşgörenin yapmış olduğu yan bahislerin büyüklüğü, örgütte kalma ihtimali ile doğru orantılıdır (Becker, 1960: 32). Becker'a göre bu tür bağlılığı ekonomik nedenler oluşturmakta, işgören örgütten ayrılmanın parasal, sosyal ve psikolojik yönden götürüsü çok olduğu için kendisini örgüte bağlanmaya zorunlu hissetmektedir (Mayer ve Schoorman, 1992: 671).

2.2.3. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter'e göre örgütsel bağlılık; işgörenin örgüte duyduğu sadakati veya işi, görevi ile ilgili enerjisini sosyal bir sistem olan örgüte vermeye hazır olması demektir. İşgörenler, örgüt içerisinde beklenti ve gereksinimlerini karşılamaya yönelik olarak sosyal ilişkiler kurarlar ve bu ilişkiler ile kişiliklerini bütünleştirme yönünde davranış göstermektedirler. Kanter, tanımdan da anlaşıldığı gibi örgütsel bağlılığın belirli iki sistem içerisinde gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Bu sistemlerden birincisi, işgörenin kişilik sistemi diğeri ise işgörenin içinde bulunduğu örgüt yani sosyal sistemdir. Kişilik sistemi, kendi içerisinde üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; bilişsel, duygusal ve normatiftir. Sosyal sistemde ise işgörenin örgüte bağlılığı üç temel unsurdan meydana gelmektedir. Bunlar; sosyal kontrol, takım içinde birlik ve sistemin devamıdır. Kanter örgütün, işgörene bir anlamda bağlılığı dayattığını ileri sürmüştür. Bu dayatmanın sonunda işgören ile örgüt arasında devama yönelik bağlılık, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı ortaya çıkmaktadır (Kanter, 1968: 500).

Devama yönelik bağlılık; İşgörenin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adamasıdır. Diğer bir ifadeyle bir işgörenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendisini adaması olarak tanımlanmaktadır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır (Gül, 2002: 42). İşgören örgütten ayrılmanın bedelini örgütte kalmanın bedelinden yüksek bulursa, yani örgütte kalmayı karlı bulursa bağlılık gösterecektir. İşgören, kendisi için karlı olan şeylerin örgütteki üyeliğinin sürmesine bağlı olduğunu ve örgütteki pozisyonu ile ilgili olduğunu fark ettiğinde, örgütüne ve örgütsel rolüne bağlanacaktır (Kanter, 1968: 504).

Uyum bağlılığı; Örgütte grup birleşmesinin değerini artıracak biçimde işgörenin önceki sosyal bağlılıklarını bırakarak, örgütte yeni sosyal ilişkiler yaratması sonucunda oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, işgörenin örgütle sosyal bağlar kurması için örgüt kültürünü oluşturan seramoniler, törenler ve sembollerden yararlanılarak örgütte sosyal ilişkilerin yaratılması sağlanmaktadır. Genellikle örgütler, işgörenlerin örgüte psikolojik olarak yakınlıklarını geliştirmek için birtakım farklı aktiviteler (örneğin, işgörenlerin örgütteki ilk çalışma günlerinde diğer

işgörenlerle tanıştırmaları, örgütte kullanılan üniformalar veya işaretler gibi) yaratırlar. Örgütler, bu tür faaliyetlerde bulunarak örgütteki işgörenler arasındaki birlik bağlılığını geliştirmeyi amaç edinmektedirler (Güçlü, 2006: 11–12).

Kontrol bağlılığı; işgörenlerin, örgütün liderini ve örgütün normlarını dikkate alması ve bunu sürdürmeye yönelik olarak davranmasıdır. Eğer, bir örgütte işgören davranışları, örgütün değerlerine ve amaçlarına yönelik olarak gerçekleşiyorsa kontrol bağının olduğunu ileri sürmektedir. İşgörenin, böyle davranması için, örgütün norm, amaç ve değerlerinin kendisine rehber olacağına inanması gerekmektedir. Bireysel amaçlar ile örgütsel amaçların uyumlu hale gelmesi bir zorunluluktur (Kanter, 1968: 501).

Kanter'in geliştirmiş olduğu bu üç bağlılık türünün farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik olan bağlılığın hâkim olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalma olasılığı daha yüksektir. Uyum bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde ise dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı örgütün kendini savunma gücü daha fazladır. Kontrol bağlılığının bulunduğu örgütlerde, işgörenin değer ve normları ile örgütün değer ve normları uyum içerisinde olmaktadır. Fakat örgütler, işgörenlerinin bağlılığını sağlayabilmek için bu üç tür bağlılığı bir arada kullanmalıdır (İnce ve Gül, 2005: 32).

2.2.4. Mowday, Steers and Porter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Mowday, Steers ve Porter, örgütsel bağlılık kavramını, tutumsal ve davranışsal olmak üzere ikiye ayırmışlardır.

Tutumsal bağlılık; işgörenlerin örgüt amaçları ile özdeşmelerini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini göstermektedir. İşgörenin örgütü değerlendirmesi sonucunda oluşan ve onu örgüte bağlayan bir modeldir. Bu yaklaşım, işgörenlerin örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanır. İşgörenin içinde bulunduğu koşullar, onun psikolojik durumunu etkilemekte ve bu da işgören davranışının sürekli hale gelmesine yol açmaktadır. Bu davranışlar örgütten ayrılma ya da ayrılmama, devamsız olma ya da olmama, örgüt yararına çaba gösterme ya da göstermeme gibi

davranışlardır. Bu modelde bağlılık işgörenin değer ve hedefleri örgütün değer ve hedefleriyle uyumlu hale gelince ortaya çıkar (Doğan ve Kılıç, 2007: 40–41).

Davranışsal bağlılık; örgütün kendisinden ziyade, kişinin kendi davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Bir başka ifadeyle işgören bir süredir sürdürmekte olduğu davranışlarına bağlanır, devam ettirir. Bir süre sonrada sürdürdüğü bu davranışlarına uygun ve onları haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Böylece de davranışın tekrarlanma olasılığını artırır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 57).

Mowday, Steers ve Porter (1982), bu iki bağlılık türü arasında döngüsel bir ilişki olduğunu belirtmektedirler. Buna göre tutumsal bağlılık kişilerin daha çok bağlılık davranışları sergilemelerine neden olmaktadır. Davranışsal bağlılıkta görülen artmalar ise tutumsal bağlılığın daha da pekiştirilmesine yol açmaktadır (Reichers, 1985: 468).

2.2.5. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığa birbirinden farklı birçok yaklaşım olmasına karşın, bu yaklaşımların ortak ilgi noktasının işgörenin örgüte psikolojik olarak bağlanması olduğunu belirtmektedir. Onlara göre, örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalarda bir fikir birliğine varılamamasının nedenleri, bağlılığı oluşturan etmenler ile bağlılığın sonuçlarının yanı sıra, örgüt ile işgören arasındaki psikolojik bağın temellerinin kesin olarak belirlenememesidir (Samadov, 2006: 79). Örgütsel bağlılık, O'Reilly ve Chatman tarafından işgörenin örgüte psikolojik bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Bu bağlılık; işe sarılma duygusunu, sadakati ve örgütün değerlerine inancı kapsamaktadır. Bu çerçevede örgüte psikolojik bağlılık, üç boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlar; uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı biçiminde ifade edilmiştir (Bayram, 2005: 130).

Uyum Bağlılığı; İşgörenin örgüte olan yüzeysel bağlılığını ifade eder. İşgören bir şeyi gerçekten inandığı için değil, ödül beklentisi veya ceza korkusu içinde, kendisini zorunlu hissettiği için yapmaktadır. Uyumda işgören yapması gerekeni denetim altında, güvensiz bir ortamda yapar, seçme şansı yoktur. Uyum örgütsel bağlılığın ilk aşaması olup, bu aşamada kişi, örgütte bulunan diğer kişilerin etkilerini

bir çıkar karşılığında kabul eder. İşgören yükselme, beklediği bir ödeme veya benzeri çıkarlar karşılığında uyum gösterir (Balcı, 2003: 28–29). Örgütteki prosedürler, standartlar, kurallar, yetkiler ve benzeri etkinlikler genellikle işgörenin uyumu ile sonuçlanır. İşgörenin örgüte uyum sağlaması güvene değil kontrole dayanır ve ona seçme olanağı vermez (Handy, 1993: 143). İşgören, tutum ve davranışlarını belirli ödülleri elde etmek için örgütün isteklerine göre uygun hale getirir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493).

Özdeşleşme Bağlılığı; örgüt içinde işgören, birlikte çalıştığı diğer işgörenlerle yakın ilişkiler kurma arzusu taşımaktadır. İşgörenler tutum ve davranışlarını, kendilerini örgüt içi ve örgüt dışındaki çevrelerde ifade etmede, yerine getirdiği işten tatmin sağlamada, diğer işgören ve gruplarla ilişkilendiriyorsa örgütle özdeşleşmiş olmaktadır (Balay, 2000: 23). Örgütle özdeşleşmiş işgörenin tatmini yüksek ve örgüte gönül bağı derindir. Örgütte görev ve rollerindeki belirsizliği kabullenmez. Örgütle özdeşleşen işgören örgütün başarısı ve başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak düşünür. Özdeşleşme akılcı değil daha çok duygusal bir durumdur. İşgören işe başladığı andan itibaren örgüte bağlılığı artıyor ise bu artışta kendi kişisel çıkarlarını ikinci plana itebiliyorsa özdeşleşme gerçekleşiyor demektir (Balay, 2000: 233).

İçselleştirme Bağlılığı; bireysel ve örgütsel değer arasındaki uyuma dayanmaktadır. İşgören değerlerinin, örgütsel değerlerle ve diğer işgörenlerin değerleriyle uyum içinde olması, tutum ve davranışlarını da buna göre belirlemesidir. İçselleştirmede işgörenin, örgütün değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur (Gül, 2002: 43).

İşgörenin örgüte bağlılığı, üç bağımsız esasa göre sekilenmektedir. Uyum bağlılığında, belirli dışsal ödüller için bağlılık vardır. Özdeşleşme bağlılığında, yakın ilişki isteğine dayalı olan bağlılık vardır. İçselleştirme bağlılığı ise, örgütsel değerler ile bireysel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 494).

2.2.6. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık, Allen Meyer tarafından üç grupta ele alınmaktadır. Bu sınıflandırma tarzı, günümüzde de geçerliliğini korumakta ve bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda temel alınmaktadır. “Üç Boyutlu Örgüte Bağlılık Modeli” olarak adlandırılan bu model, örgüte bağlılığı çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmektedir. Bu modele göre örgütsel bağlılık “Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık” olmak üzere üç farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Farklı şekilde ortaya çıksa da bu boyutlarının dört ortak özelliği bulunmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004: 91).

1. Psikolojik durumu yansıtırlar.
2. Birey ile örgüt arasındaki ilişkileri gösterirler.
3. Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile ilgilidirler.
4. İşgücü devrini azaltıcı yönde etkileri vardır.

Allen ve Meyer'e göre; duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar “İstedikleri için” örgütte kalırlar. Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar, “Koşullar gerektirdiği için” örgütte kalırlar. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar ise “Zorunluluk hissettikleri için” örgütte kalmaya devam ederler (Allen ve Meyer, 1990b: 3).

Duygusal Bağlılık; İşgörenlerin örgütlerine duygusal olarak bağlanmaları, örgütleri ile özdeşleşmeleri, örgütlerine gönülden katılımı ve örgütte bulunmaktan büyük mutluluk duymalarıdır (Allen ve Meyer, 1990b: 1). Duygusal bağlılıkta işgören, kendisini örgütün bir parçası olarak görmekte, örgüt onun için büyük bir anlam ve öneme sahiptir. Güçlü duygusal bağlılıkla çalışan işgörenler, gereksinim duyduklarından değil, istedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Balay, 2000: 21). İşgörenin örgüte duygusal bağlılığını ve onunla bütünleşmesini ifade eden bu tür bağlılıkta; işgörenlerin örgütte kalma nedeni işgörenin amaçları ile örgütün amaçlarının özdeşleşmesidir (Yalçın ve İplik, 2005: 398).

Devam Bağlılığı; işgörenin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkan maliyetleri göze alamaması ve/veya iş alternatiflerinin azlığı ile ilgili bir durumdur. Bu durumdaki işgörenler koşullar böyle gerektirdiği için örgüte bağlılık duyarlar ve örgüt üyeliğini sürdürmenin asgari koşullarını yerine getirirler (Bolat ve Bolat, 2008: 78). İşgören örgütten ayrılmakla karşılaşacağı maliyet ve güçlükler nedeniyle (bu güçlükler diğer örgüte uyum sağlayamamak, başka bir şehre taşınmak, örgütün ödeyeceği tazminatlardan olmak, işsiz kalmak sayılabilir), istese de ayrılamamakta (Kaya ve Selçuk, 2007: 180) örgüte fazlasıyla çaba harcadığını , yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmalarının bir sorumluluk olduğunu düşünürler (Çetin, 2004: 95). Örgüt üyeliğini bu nedenle sürdüren işgörenler, kötü iş alışkanlıklarının yanında olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluşturmaktadırlar (Çetin, 2004: 95).

Normatif Bağlılık; işgörenlerin örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtmaktadır. Bu bağlılık türünde işgörenin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için değil, yaptıklarının doğru ve ahlaki inanması nedeniyle belirli davranışsal eylemler sergilemektedir (Balay, 2000: 22). İşgören örgütsel sadakati en doğru davranış ve en erdemli karar olarak değerlendirdiği için örgüte üyeliğini devam ettirmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007: 180). İşgörenler bir minnettarlık duygusu ile örgütte kalmaktadırlar. Bunun sebebi, işverenlerin onları çok gereksinimleri olduğu bir zamanda işe alması ya da işverenleri ile kalmanın en doğru karar olacağı yolunda değer yargılarına sebep olmalarıdır. Böyle bireyler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bu nedenle de kendilerinin örgütte kalmalarının, örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar (Çetin, 2004: 95).

Sonuç olarak, her bağlılık türü işgöreni bir şekilde örgüte bağlamaktadır. Özellikle yoğun duygusal bağlılığı olan işgörenler istedikleri için, güçlü normatif bağlılığa sahip olan işgörenler zorunlu oldukları için devam bağlılığı güçlü olan işgörenler ise gereksinim duydukları için işlerinde kalırlar. Nedenleri farklı olduğundan her bağlılığın farklı etkisi ve sonucu ortaya çıkmaktadır (Çetin, 2004: 91–92).

2.2.7. Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımında örgütsel bağlılık, işgörenin davranışlarına bağlanması şeklinde ele alınmıştır. İşgören önceki davranışlarına bağlanarak onlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir (Oliver, 1990: 20). İşgörenlerin tutumları ve davranışları arasındaki tutarlılığı koruma eğiliminde oldukları varsayılmaktadır. İşgören, davranışları ile tutumları arasında uyumsuzluk varsa gerilim ve strese girecek, uyum olması durumunda da bağlılığı artacaktır. Çelişen tutum ve davranışların işgören için önem derecesi ne kadar yüksekse gerilimde o kadar yüksek olacaktır. İşgören bu gerilimi azaltmak için, birbirleriyle çelişen tutum ve davranışlarından birisini diğeriyle uyumlu hale getirecek biçimde değiştirecektir (Sears, Replau, Freedman ve Taylor, 1988: 176).

Gerek Becker gerekse de Salancik bağlılığı, davranışları, devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadır. Ancak Becker'in yaklaşımında kişinin davranışlarına karşı bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması gerekmektedir. Oysa Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi kişi ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik durumun, diğeri bir ifadeyle davranışı devam ettirme arzusunun, olması gerekmektedir (Gül, 2003: 80).

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Araştırmacıların örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri çeşitli şekillerde gruplandırdıkları görülmektedir. Balay'ın (2000) belirttiğine göre örgütsel bağlılık 1974 ve 1984 yılları arasında farklı araştırmacılar tarafından bağımsız bir değişken olarak incelendiğinde iş tatmini, performans, katılım, devamsızlık, işgören devri ve işe geç gelme sonuçlarıyla ilişkili bulunmuş; 1966 ve 1984 yılları arasında bağımlı değişken olarak incelendiğinde ise örgütsel bağlılık üzerinde yaş, eğitim, yatırımlar, kıdem gibi kişisel faktörlerin; doyum gereksinimi, iş güclüğü, öz imaj, kişisel önem duygusu, yeterlik, yakınlık doyumunu, güvenlik gereksinimi, mesleki prestij, iş tercihlerinde belirleyici olma ve başarı gereksinimi gibi işe ilişkin değerlerin etkili

olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırmada Oliver (1990), demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen işgörenlerin daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık düzeyine ulaşıldığı görülmüştür. Bir başka çalışmada John Mathieu ve Dennis Zajac (1990), örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir. Ancak bunlardan sadece medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu test edebilmişlerdir (Bayram, 2005: 134–135).

Benzer şekilde ilgili yazın tarandığında, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Bayram, 2005: 134-135; Allen ve Meyer, 1990b: 1-18; Çetin, 2004: 99; Balay, 2000: 22. ; Mowday, Porter ve Steers, 1982: 140; Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 58).

1. Yaş, cinsiyet ve deneyim
2. Örgütsel adalet, güven, iş tatmini
3. Rol belirsizliği ve rol çatışması
4. Yapılan işin önemi, alınan destek
5. Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma
6. İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma
7. Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar
8. Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik
9. Terfi olanakları, ücret, diğer işgörenler
10. Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörelere gösterilen ilgi,

örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler örgüt içi ve örgüt dışı faktörler olarak ayrılmaktadır. Örgüt dışı faktörler örgütün dış çevresi, rakipleri, faaliyette bulunduğu sektör, iş ile ilgili yasal konular, işgörenlerin alternatif iş durumları gibi faktörleri içerir. Örgüt içi faktörleri sınıflandırmada kullanılan en yaygın model ise Mowday,

Porter ve Steers'in geliştirdiği sınıflandırmadır. Bu sınıflandırmada örgüt içi faktörleri; bireysel faktörler, iş ve role ilişkin faktörler, iş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler ve örgüt yapısına ilişkin faktörler olarak dört ana başlık altında ele alınmışlardır (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 140).

Bu bölümde örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan faktörler Mowday, Porter ve Steers (1982) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre ele alınacaktır.

2.3.1. Bireysel faktörler

Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem, aile imkânları, işgörenin psiko-sosyal özellikleri, motivasyona yaklaşımı, kontrol odağı, çalışma değerleri, merkezi yaşama ilgisi gibi alt başlıklardan oluşmaktadır.

Yapılan araştırmalar demografik özellikler ile bağlılık arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Cinsiyet açısından yapılan araştırmalarda kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık derecelerinin farklı olup olamadığı konusunda henüz bir fikir birliği sağlanamamıştır (İnce ve Gül, 2002: 59). Yapılan araştırmalara göre; bayanların örgütsel bağlılık düzeylerinin baylara göre daha yüksek olması, bayanların çalıştıkları örgütü ve işlerini değiştirmeyi istememelerinden kaynaklanmaktadır. Bayların örgütsel bağlılık düzeylerinin bayanlardan daha yüksek çıkmasının nedeni olarak ise bayların genellikle bayanlara göre daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalışması gösterilmiştir. Bayanların örgütsel bağlılık düzeylerinin baylara göre daha düşük olması ise, bayanların ev kadını rolünü esas olarak benimsemeleri neticesinde farklı yönelimleri olduğu bu nedenle erkeklerden daha az bağlılık duydukları saptanmıştır (Sökmen, 2000: 52). Kimi araştırmalarda ise bayanların örgütte buldukları pozisyonları elde etmede baylardan daha çok engel aştıkları ve bunun bayanlar için örgüte üyeliği daha önemli hale getirmesi sonucu bayanların, işlerine daha bağlı oldukları sonucu elde edilmiştir (ırpan, 1999: 52).

Yaş ve örgütte çalışılan süre ile bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında örgütte çalışma süresi arttıkça işgörenin örgütten elde ettiği kazançlarda artacak ve bu kazançlar örgütsel bağlılığı etkilediği için işgörenin yaşı ve örgütte çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılığı artacaktır (Yalçın ve İplik, 2005: 400).

Bir başka çalışmada yaşlı işgörenlerin gençlerden daha fazla bağlılık göstermesinin sebepleri şu şekilde sıralanmıştır (Balay, 2000: 51).

- Bir işgören örgütte ne kadar uzun süre çalışırsa daha iyi görevlere getirilme olasılığı artmaktadır. Yani kariyer yapma imkânı örgütte geçiren süre ile paralellik göstermektedir.
- Yaşlı işgörenler daha cazip işlere geçmeyi gençlere göre daha riskli olarak görmektedirler.
- Yaşlı işgörenler işlerini yaparken tecrübelerine ve kendilerine daha fazla güvendiklerinden daha fazla tatmin duygusu yaşamaktadırlar.

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın yaş ve kıdem ile pozitif, eğitimle ise negatif bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir. İşgörenin eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Çünkü yüksek eğitim düzeyi, beklentileri ve seçenekleri arttırmaktadır. İşgörenlerin kişisel yatırımları, onları örgüte bağlayan en önemli unsurlardan birisidir. İstihdam öncesi yapılan fedakârlıklar, emeklilik maaşı alma planları, statü, artan yaş, kıdem, kıdeme bağlı ücret düzeyi, alınan eğitim ve benzeri örgütsel yatırımlar, örgütten ayrılma maliyetini arttırırken örgüte bağlılığı da güçlendirmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 401).

Buchanan kıdemle bağlılık üzerindeki etkisiyle ilgili bir model geliştirmiştir. Bu modele göre işgörenlerin örgütteki ilk yıllarında, zihinlerinde güvenlik ihtiyaçları ve temel beklentilerinin karşılanıp karşılanmayacağı yer tutmaktadır. Bu aşamada adaptasyon ve örgütsel bir kimlik oluşturma önemlidir. İkinci ve dördüncü yıllar arasında işgörenler rollerine kendilerini verirler ve statü geliştirmeye çabalarlar. Beşinci yıl ve sonrasında ise örgüte karşı bağlılık oluşmaktadır. Bu aşamaya gelmede örgütte geçirilen süre temel alınmıştır (Buchanan, 1974: 533).

2.3.2. İş ve Role İlişkin Faktörler

İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen önemli faktörlerden birisi de iş ve rolle ilgili faktörlerdir. İşgörenlerin özelliklerine paralel olarak işle ve örgütteki rolüyle ilgili faktörler arasında uyum sağlamak gerekmektedir. Sağlanan bu uyum örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etken oluşturmaktadır. Örgüt işi monoton olmaktan uzaklaştırarak, bünyesinde ne kadar zenginlik barındırırsa işgörenin de o işe karşı ilgisinin o derece artacağı düşünülebilir. İşgören işin farklı özellikleri yönünden tavır almaktan ziyade işi bir bütün olarak ele almakta ve işin zenginleşmesi denilen bu düzey arttıkça işgörenlerin bağlılıkları da artmaktadır (Erdoğan, 1997: 90).

İş ve role ilişkin faktörler işin içeriği, işin kapsamı, rol çatışması, iş tatmini ve rol belirsizliği alt faktörlerinden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcı yönetim, parasal ödüllendirme sistemleri, aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri, öğrenme fırsatı da bu faktörlere ilave edilebilir (Özdevecioğlu, 2003: 115). Rol çatışması; işgörenler de içsel çatışmayı ve iş ortamı gerilimini arttırıp, işgörenlerin iş tatminini ve örgüte olan güvenlerini azaltarak, işgörenlerde örgütsel bağlılığın oluşmasını engelleyen bir unsur olarak belirtilmektedir (Güçlü, 2006: 54).

2.3.3. İş Deneyimi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler

İşgörenlerin geçmiş iş tecrübeleri ve çalışılan ortamın koşullarının, örgütsel bağlılık üzerinde olumlu ya da olumsuz etkileri vardır. Allen ve Meyer geçmiş iş deneyimleriyle, işgören bağlılığı arasında ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunun temelinde, iş tatmini ihtiyacı ve kazanımlar vardır. İşgörenler, ihtiyaçlarını tatmin eden koşullarda çalıştıkları zaman örgütün başarısına katkıda bulunmak ve örgütte kalmak için daha heveslidirler. İşgörenler, örgütten beklentilerinin oluştururken genelde geçmiş işlerindeki deneyimlerini de göz önüne almaktadırlar. Yeni çalışma koşullarıyla eski çalışma koşullarını karşılaştırırlar, eğer geçmiş deneyimleriyle bugünkü çalışma ortamları arasında olumsuz bir fark varsa yani yeni işlerinden

kazanımları düşükse iş tatminleri düşükse örgütsel bağlılıkları da buna göre azalmaktadır (Meyer ve Allen, 1988: 196).

Sosyalizasyon sürecinin örgütsel bağlılığı etkilediği Meyer ve Allen tarafından belirlenmiştir. Ayrıca, personel-yönetici arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, müşteri odaklı örgüt atmosferi, örgütün güvenilirlik düzeyi de bu faktör grubunda incelenmektedir. Bu gruptaki son belirleyici faktör ise iş tatminidir (Allen ve Meyer, 1990a: 855–854).

2.3.4. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler

Örgütün büyüklüğü, merkezileşme derecesi, örgüt imajı, kültürel yapı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, liderlik tarzı, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer imkanları, örgüte duyulan güven, kontrol ve motivasyon sistemleri örgüt yapısıyla ilgili faktörler arasında sayılabilir.

İşgörenlerin örgütün kültür, değer ve hedeflerini benimsemesi durumunda örgütsel bağlılıktan bahsedilebilir. İşgörenlerin örgütsel bağlılığı yüksek olan örgütler, güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir. Bir de örgüt, işe yeni başlayan işgörenlerin bu kültürün bir parçası olma isteğini arttırma ve örgütsel beklentilerin yerine getirilme sorumluluğunu üstlenirse işgörenler örgütsel kültürü kabul ederler, benimser ve onun bir parçası olurlar (Morris ve Bloom, 2002: 72). Örgüt kültürü, işgörenler arasında bir kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak ve örgütsel amaçlara katılımı teşvik ederek örgütsel bağlılığın oluşmasına veya kuvvetlenmesine destek olmaktadır.

Örgütün yüksek derecede merkezileşmesinin örgütsel bağlılığı azaltıcı etkisi vardır. Merkezileşme yetki devrini, kararlara katılım olanağını ve işbirliğini ortadan kaldırır. Aşırı merkeziyetçi örgütlerde baskıcı bir kontrol sistemi vardır. Bu da işgörenlerde korku, endişe yaratır ve örgütten hoşlanmama gibi duygulara neden olur. Otokontrole dayalı bir kontrol sistemi, motivasyonu arttırıcı uygulamaların olduğu, cezalandırmadan çok ödüllendirmelerle motivasyonun sağlandığı örgütlerde bağlılık daha yüksek olacaktır. Yine örgütün iyi bir imaja sahip olması, onun işgörenlerce çekiciliğini arttırır. Kariyer ve terfi olanaklarının olması, işgörenin

örgütsel bağlılığını arttırıcı bir etkiye sahiptir. Devamlı aynı kademede kalan bir işgörenin bağlılığından söz etmek oldukça zordur. Adil bir ücret sistemi, esnek çalışma saatleri, iş yükünün azaltılması, işgörenlerin önemsenmesi, iş güvenliğinin sağlanması, olumlu ve adil lider davranışları, özellikle güven duyulan bir örgüt, bağlılık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Sosyal Değişim Teorisi'nden hareketle örgütsel güven ile bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamak mümkündür. Birey, örgütle veya yöneticiyle etkileşimde buldukça karşı tarafın özellikleri hakkında bilgi edinir ve önceki deneyimlerin de etkisiyle giderek güven duymaya başlar. Kollack'a göre bu güvenden bağlılık oluşur. Holmes ve Rempel, Burke ve Stets, eğer birey örgütün ve liderin güvenilirliğine inanıyorsa bu durum onun bağlılığını arttıracaktır. Yani sorunlar ortaya çıksa dahi mevcut ilişkisini sürdürmek için istek duyacaktır. Birey ilişkiyi sürdürecektir, güvenin var oluşu çıkabilecek sorunların çözümünü kolaylaştıracak olan empâtiye neden olacaktır (Gürbüz, 2006: 52).

Örgütsel destek yaklaşımına göre işgörenin sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılaması ve örgütün arttırılan çabaya karşı ödül vermeye hazır olup olmaması konusunda genel inançlara sahip olmaktadır. Bu inançlar örgütün kendi değerlerine verdiği önemi ve işgörenin varlığını ne ölçüde önemseydiği ile ilgilidir. Bu durum, örgütün, işgöreni ne kadar önemseydiğinden ziyade işgörenin bu durumu nasıl algıladığı ile ilgilidir. İşgören açısından önemli olan algılanan örgütsel destektir. Eğer işgören örgütsel desteğin olduğunu algılasa örgütü amaçlarına ulaştırmak için zorunluluk duygusu taşıyacaktı. Duyduğu minnettarlığı daha fazla duygusal bağlılık ve örgüte bağlılık için artan çabalarla gösterecektir. Bu yaklaşıma göre örgüt tarafından verilen ödüller algılanan örgütsel desteği arttırmakta, bunun sonucunda da duygusal bağlılık artmaktadır. Aynı şekilde örgüt içerisindeki sürecin adil olarak algılanması ve liderlerin olumlu tutumlarının da algılanan örgütsel desteği arttırdığı, bunun sonucunda da duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi desteklediği söylenebilir (Özdevecioğlu, 2003: 116).

3.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığı zaman işgörenlerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilmektedir. Ancak örgütsel amaçlar akılcı ve kabul edilebilir olduğunda ise yüksek düzeydeki bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olanağı bulunmaktadır (Wiener, 1982: 418).

Yapılan araştırma sonuçlarına göre genel olarak bağlılık düzeyleri ile performans, kalite artışı, verimlilik, işte kalma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, sorumluluk alma ve iş tatmini arasında olumlu; devamsızlık, işten ayrılma niyeti, işgücü devir hızı arasında ise olumsuz bir ilişki olduğu görülmektedir (Chow, 1994: 3).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmada, bireyin amaçlarıyla örgütün amaçlarını buluşturmada, verimlilik ve performans artışının sağlanmasında önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirmede ekstra bir çaba sarf ettiği görülmektedir. Diğer yandan bağlılığı yüksek işgörenlerin örgütüyle olumlu ilişki kurma ve bu ilişkiyi uzun süre sürdürme eğilimindedir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008: 215).

Örgütsel bağlılığın önemli sonuçlarından biri de işgören devir hızının düşmesidir. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek işgörenler, örgütte daha fazla kalmayı ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmayı arzu etmektedir. Sonuç olarak ayrılma olasılıkları düşüktür. Araştırmaların bazılarının sonuçları örgüte bağlılık ile iş gücü devri arasında istatistiksel olarak önemli derecede ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Örgüte bağlılığın zaman içerisinde geliştiğini ve buna bağlı olarak bağlılık düzeyleri düşük olan işgörenlerin ayrılmaları yaklaştıkça bağlılık düzeylerinin de iyice düştüğü görülmüştür (Clugston, 2000: 477).

Örgütsel bağlılık düşük ve yüksek derecelerde olabilir. Düşük seviyedeki bağlılık derecesinin faydalı yanları olabileceği gibi yüksek bağlılık derecesinin de sakıncalı yanları bulunabilir. Düşük bağlılık derecesinin sakıncalı yanı devamsızlığa,

işe geç gelmelere, işe özen göstermemeye, düşük verimliğe ve sabotaja neden olmasıdır. Düşük bağlılık derecesinin yararlı yanı ise belirsizlik ve çatışma durumlarında bağlılık düzeyi düşük olan personelin, orijinal ve yenilikçi fikirler ortaya çıkarabilmeleridir. Yüksek bağlılık derecesinin sakıncalı tarafları ise yenilik ve yaratıcılıktan uzaklaşma, değişime direnme ve stres olabilmektedir. Çalıştığı örgüte fazla bağlı olan işgörenlerin kişisel yaşamları için enerjileri kalmaz, iş ve yaşam dengesi kuramazlar. Bağlılık dereceleri yüksek olan bireylerin örgütün yararına olduğu takdirde yasal ya da ahlaki olmayan işlemleri de rahatlıkla uygulayabildikleri gözlemlenmektedir (Yüksel, 2000: 177).

Araştırmacılar, çoğunlukla örgütsel bağlılığı örgüte yararları açısından ele almışlardır. Ancak, örgütsel bağlılığın bireyler açısından olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Yüksek derecede bağlılık duyan bireyler, kariyer ilerlemesi ve iş değiştirme fırsatlarını örgüte bağlılıkları yüzünden geri çevirebilirler. Pek çok işte, kariyer ilerlemesi örgütler arasındaki işgören hareketiyle sağlanmaktadır. Ayrıca, bireyler iş değiştirdikleri ve yeni iş ilişkilerinde başarılı olmak için çaba sarf ettiklerinde bu durum işgörenlerin kişisel gelişimleri ile sonuçlanabilir. İşgörenler tek bir örgüte bağımlıdırlar, ancak hareketlilik aracılığı ile elde edebilecekleri olası kazançlardan vazgeçebilirler. İşgörenlerin örgüt içindeki ilerlemeleri örgütün terfi politikalarına ve fırsatlarına bağlıdır. Örgüte bağlı işgörenler ise bu fırsatlarını azaltırlar. Ancak, bağlılık bir örgüte pek çok işgören için anlamlı fırsat maliyetleri ile sonuçlanabilir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 139–140). Örgütsel normlara fazla bağlı olan işgörenler değişime direnç gösterebilirler (Randall, 1987: 476).

Bir örgüte yüksek seviyede bağlılık, aile ilişkileri ve sosyal ilişkilerde stresle ve gerginliklerle sonuçlanabilir. Bir işe veya kariyere uç sınırlarda bağlılık örneklerinde, bireyler aile ve diğer zorunluluklar pahasına zamanlarını ve enerjilerini işlerine yatırabilirler. Bazı bağımlı işgörenler, aileleriyle olan bağlarını ve toplumla olan sosyal ilişkilerini olumlu bir şekilde geliştiremeyebilirler. Aile bağları ve dostlukları, bireylerin işle ilgili faaliyetlerine güçlü bir şekilde ağırlık vermeleri yüzünden sınırlanabilir. Bu nedenle, örgütsel bağlılık ile aileye karşı hissedilen yükümlülüklerle çatışan baskılar birey için yüksek bir stres kaynağı olabilir

(Mowday, Porter ve Steers, 1982: 140). Bu da, örgütsel bağlılığın işgörenler açısından neden olduğu olumsuz sonuçlardan biridir.

Çalışma grupları, işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını arttırarak örgütsel verimliliğin oluşmasına neden olan önemli bir faktördür. Grup üyeleri örgüte bağlıdırlar ve örgütteki iş süreçleri üzerinde de önemli etkilere sahiptirler. Örgüte bağlı işgörenlerden oluşan grupların, muhtemelen, daha az bağlılığa sahip işgörelere kıyasla örgüte üyelik süreklilikleri ve etkileri daha fazladır. Örgüte yüksek düzeyde bağlılık duyan işgörenlerin, örgütten ayrılma ve devamsızlık yapma olasılıkları daha düşüktür (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 140). Grupların görev alanlarının birbirine bağımlılığı yüksek olduğu durumlarda örgüte bağlılık grup birliğini arttıracaktır. Grup üyelerinin yüksek derecede birbirine bağlı olduğu çalışma gruplarındaki bu bağlılık ifadesi daha büyük etkileşim ve sosyal katılımı sonuçlanabilir, bu da grubun bağlılığını güçlendirmesine katkıda bulunur. Ayrıca, üyelerin örgütün amaç ve değerlerine olan inancı, gruba ortak bir amaç ve bakış açısı oluşturabilir. Çalışma grupları üzerinde örgütsel bağlılığın etkileri, birkaç birey üzerindeki bağlılığa kıyasla grup üyeleri arasında geniş ölçüde dağıtıldığı takdirde en büyük etki düzeyine sahip olabilirler (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 140–141).

Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, bireysel görevlerle ilgili çabalarda geri oldukları gibi grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bu tür işgörenler örgüt içerisinde “Duygusuz işgörenler” olarak tanımlanmaktadır. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, örgütle ilişkide olan kişilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlayamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir (Bayram, 2005: 135).

İşgörenin yüksek düzeyde bağlılığı, örgüte güven verir ve güvene bağlı olarak örgütte kararlı iş gücü grubunun oluşmasını sağlamaktadır. Örgütün bünyesinde bulunan kararlı ve güven verici iş gücü ise örgüt amaçlarını isteyerek kabul etmekte ve örgüt için en verimli ürünü ortaya koymaya çalışmaktadır (Balay, 2000: 464). Örgütsel bağlılığın işgören bazında yüksek düzeyde olması, örgüte başka faydalar da sağlamaktadır. Bu faydaların en önemlileri arasında verimlilik artışı, üretilen mal ve

hizmetin kalitesinde artış, örgüt içerisinde iletişimin etkili olması ve işgörenin örgüte duyduğu sadakatin yüksek olmasıdır (Randall, 1987: 464).

Örgütsel bağlılığın yüksek olmasının en önemli olumsuz sonuçlarından birisi de bireyin örgüt yararına olma adına, etik ya da yasal olmayan yollara başvurma yönünde tavır sergilemesidir. Bireyler kendi çıkarlarını hesaba katmadan, örgüt için yasal olmayan yollara başvurabilmektedirler. Kısa vadede örgütün çıkarlarına hizmet edilse bile uzun vadede örgüt imajı zedelenebileceği gibi mevcut ve potansiyel müşterilerin, ortakların ve çalışanların kaybedilmesi sonucuyla da karşı karşıya kalılabilmektedir. Bunun yanında güven kazanma noktasında olumsuz etkilenmektedirler (Randall, 1987: 465–466).

2.5. İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütten kaynaklanan bir takım niteliklerin varlığı ya da yokluğu her bir çalışanın çalıştığı kuruma ilişkin tutumlarını ve çalışanın kurumuna karşı bağlılığını etkiler. İş tatmini ve örgütsel bağlılık ise birlikte değerlendirildiğinde kaçınılmaz olarak birbiri ile ilişkili, fakat buna karşın ayırt edilebilir farklar gösteren tutumlar olarak belirtilmektedir. İş tatmini mevcut iş çevresi ile ilgili olarak işe yönelik verilen tepkilerden oluşurken, örgütsel bağlılık bu tepkilerle ilişkili daha kalıcı ve genel değerlendirilmelerden oluşmaktadır (Şen, 2008: 70).

İş tatmini; çalışanın görevini yerine getirdiği, işini yaptığı çevre ile ilgiliyken, örgütsel bağlılık çalışanın bir bütün olarak örgüte sadakati konusuna odaklanır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütle ilişkilerini düşündüklerinde yavaş yavaş oluşan fakat süreklilik gösteren bir olgudur (Yılmaz ve Dil: 119).

İşgörenlerde, örgütün sunduğu yararlar sonucu oluşan iş tatmini kişinin örgüte bağlılığının önemli bir parçası olabilir. Uzun yıllar aynı işyerinde çalışan işgören örgütle ortak bir kimlik yaratmış, kendisini örgütle özdeşleştirmiş olur (Konuk, 2006: 128).

Örgütler, üyelerinin bağlılıklarını arttırmak isterler. Bunun nedeni, yüksek örgütsel bağlılık duyan işgörenlerin görevlerini yerine getirirken daha çok gayret göstermeleridir. Örgütte üyeliklerinin devamını isteyen bu işgörenler, örgütte uzun

süre kalırlar ve olumlu ilişkiler geliştirirler. İş tatmini ise işgörenin toplam iş çevresinden örneğin işin kendisinden, çalışma grubundan, yöneticilerden, iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iş yatıştırıcı bir duygudur (Eroğlu, 1996: 25).

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki temel fark, “İşimi seviyorum” ve “Çalıştığım örgütü seviyorum” şeklinde özetlenebilir. İş tatmini, işgörenin yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili iken örgüte bağlılık işgörenin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir (Gözen, 2007: 128).

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için dört model kurulabilir. Bunlar; “İş tatmini örgütsel bağlılığa neden olur, örgütsel bağlılık iş tatminine neden olur, iş tatmini ve örgütsel bağlılık birbirine neden olur ya da örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında ilişki yoktur” şeklinde ifade edilebilir (Vandenberg ve Lance, 1992: 154).

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında bir ilişki bulunduğuna dair yapılmış birçok araştırma vardır. Bunlardan bazıları:

Izgar tarafından 2008 yılında yapılan Antalya, Karaman, Konya ve İçel illeri merkezinde bulunan 60 ilköğretim kurumunda görev yapan okul yöneticileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada iş tatmininin örgütsel bağlılığa sebebiyet verdiği bulunmuştur. Bu çalışmaya göre, iş tatmini yükseldikçe örgüte bağlılık da iş tatminine paralel olarak artmaktadır (Izgar, 2008: 325).

Güner (2007) “Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi” çalışmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır (Güner, 2007: 99).

Çekmecelioğlu'nun (2006) Gebze' de, kimya sektöründe faaliyet gösteren dört büyük ölçekli boya firmasındaki işgörenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, araştırmacı örgütsel bağlılığın, iş tatminine sebebiyet verdiğini ve örgütsel bağlılık unsurlarından duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu saptamıştır (Çekmecelioğlu, 2006: 126- 127).

Dilek H. (2005) “Liderlik Tarzlarını ve Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılık İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Üzerine Yönelik Bir Araştırma” çalışmasında örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde etkili bir faktör olduğunu, alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık iş tatminini pozitif yönde etkilerken, devam bağlılığının iş tatminini negatif yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Dilek, 2005: 101).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HEMŞİRELERDE İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: GATA HASTANESİ' NDE BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırma problemini, GATA' da çalışan hemşirelerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ilişkisinin bulunup bulunmadığını araştırmaktır. Bu doğrultuda araştırmanın amacı hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi, çalışanların bağlılık türlerine ilişkin tutumlarının ortaya konulması, örgütsel bağlılık ve çıkan sonuçların nedenlerinin tartışılması ve yöneticilere çeşitli öneriler geliştirilmesidir.

Araştırmanın ana hipotezi; GATA' da çalışan hemşirelerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında ilişki vardır.

Araştırmanın alt hipotezleri ise şu şekilde belirlenmiştir:

H1: Hemşirelerin çalıştıkları klinik türü iş tatmini seviyesini etkilemektedir.

H2: Hemşirelerin çalıştıkları klinik türü örgütsel bağlılık seviyesini etkilemektedir.

H3: Hemşirelerin medeni durumu iş tatminini seviyesini etkilemektedir.

H4: Hemşirelerin medeni durumu örgütsel bağlılık seviyesini etkilemektedir.

H5: Hemşirelerin toplam iş tatminini eğitim durumu etkilemektedir.

H6: Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarını eğitim durumu etkilemektedir.

H7: Hemşirelerin toplam iş tatmini meslekte çalışma yılı etkilemektedir.

H8: Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarını meslekte çalışma yılı etkilemektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmada zaman nedeniyle bazı sınırlamalara gidilmiştir. Toplanan nicel verilerin güvenilir olduğu varsayılmıştır. Ayrıca GATA Hastanesi'nde çalışan bir kısım hemşirenin anketlere yanıt vermedeki isteksizliği de araştırmamızın sınırlılıklarından bir diğerini oluşturmaktadır. Araştırmanın yapılmasına ilgi ve istek göstermeyen hemşirelere araştırmayı olumsuz etkileyeceği göz önünde bulundurularak ısrarcı davranılmamış, araştırmaya ilgi gösteren hemşireler seçilmiştir.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı ise sadece Ankara GATA Hastanesi'nde görev yapan hemşirelere uygulanmış olması ve tek bir hastanede uygulanmış olması nedeniyle araştırma sonuçlarının genellenmesi mümkün olamamaktadır. Buna göre araştırmada elde edilen sonuçların söz konusu işletmeye özel sonuçlar olma olasılığı bulunmaktadır.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

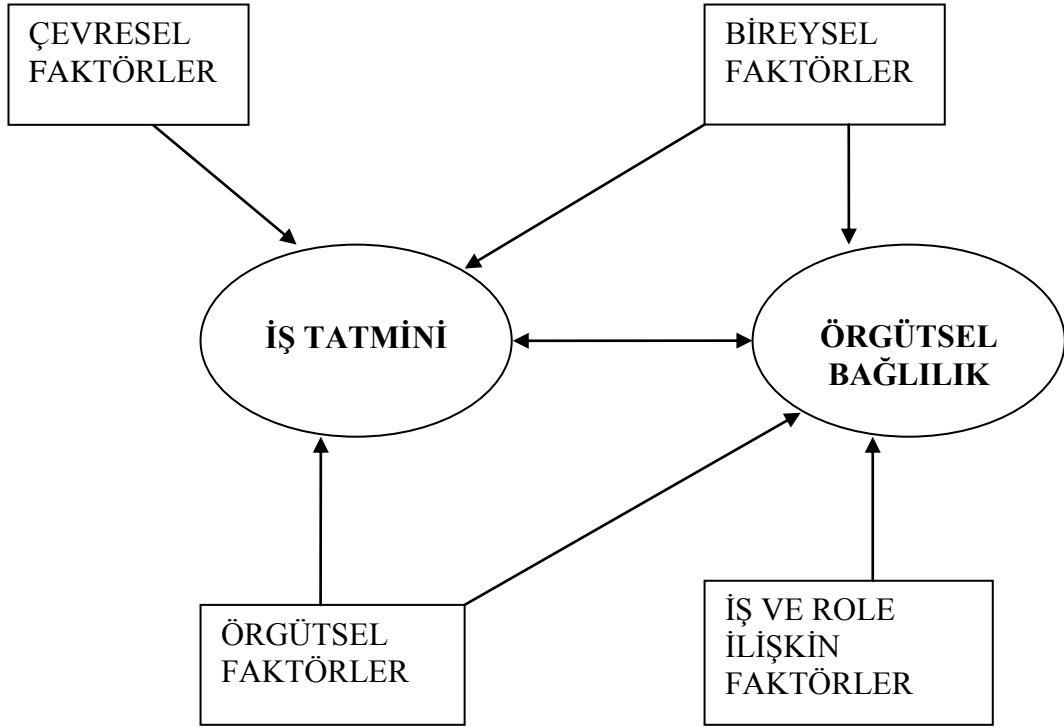
Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada kullanılacak bilimsel modele, bu modele bağlı olarak belirlenecek evren ve örnekleme yer verilmektedir. Örneklem seçildikten sonra verilen toplanması ve toplanan bu verilerin analiz edilerek sonuç ve yorumlara dönüştürülmesi açıklanmaktadır. Araştırma yöntemi, betimleyici ve deneysel araştırmadır.

Araştırmada bir ana hipotez yer almaktadır. Bu bir hipoteze bağlı olarak alt hipotezler oluşturulmuştur. Ayrıca bulgular ve yorumlar bölümünde araştırmanın sonuçlarına ilişkin olarak hipotezlerin kabulüne veya reddine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada, genel tarama modellerinden olan tekil tarama modelinden yararlanılmıştır. Genel tarama modelleri çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir amaca varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama modelleridir. Değişkenler tek tek tür ya da miktar olarak oluşumlarının belirlenmesi amacı ile yapılan araştırma modellerine ise tekil tarama modelleri denir. Bu tür yaklaşımda ilgilenilen olay madde, birey, grup, konu vb. birim ve duruma ait değişkenler, ayrı ayrı tanımlanmaya (betimleme) çalışılır. Bu betimleme, geçmiş ya da şimdiki zamanla sınırlı olabileceği gibi zamanın bir fonksiyonu olarak gelişimsel de olabilir (Karasar, 1991: 79). Kaptan'a göre "Olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların 'ne' olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışan çalışmalar betimsel çalışmalardır". Betimleme çalışmaları, mevcut olayların daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de dikkate alarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı hedef alır. Araştırmanın, durumlar arasındaki etkileşim konusunda görüşlerin neler olduğu ve bunlar arasında bir ilişkinin olup olmadığı temeline dayanması, araştırmada betimsel yönteminin kullanılmasını gerektirmektedir (Kaptan, 1998: 79).

Araştırmanın modeli arka sayfada şekillendirilmiştir.



Şekil 1. İş Tatmini – Örgütsel Bağlılık Modeli

3.5. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Ankara GATA Hastanesi'nde fiili olarak çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırma, Ankara GATA Hastanesi'nden yazılı izin alınarak 2010 Ocak-Şubat ayında uygulandı. Hastanedeki fiili çalışan toplam hemşire sayısı 527 hemşireden ibarettir. 01 Ocak 2010 – 28 Şubat 2010 tarihlerini kapsayan iki aylık veri toplama sürecinde, 527 hemşireye anket dağıtılmış, 289 anket geri dönmüştür.

Araştırmada evrenin tümüne ulaşılmasında zaman ve hemşirelerin anketleri doldurmak istememelerinden dolayı zorluklar vardır.

Araştırmalarda örneklem sayısının belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken temel unsur, esas alınan örneğin hedef kitle olarak alınacak yığının özellikler yansıtmak nitelikte olmasıdır (Connon, 1994: 137).

3.6. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Bu amaçla hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik geliştirilen tutum ölçeklerinden faydalanılmıştır.

Ölçme aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde hemşirelerin; yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı bölüm, çocuk sayısı, meslekteki çalışma yılı, kurumdaki çalışma yılı, hemşirelik mesleğini kendi istekleri ile seçip seçemediklerini, hemşirelik mesleğini kendilerine uygun bulup bulmadıklarını, hemşirelik mesleğinin toplumda saygınlık uyandırıp uyandırmadığını, kurumlarının toplumda saygınlık uyandırıp uyandırmadığını ve aldıkları maaştan memnun olup olmadıklarını belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

İkinci bölümde, hemşirelerin iş tatminini ölçmek için “Minnesota İş Tatmini Anketi – Kısa Formu” (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire – Short Form) kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek insanların; tanınma, sorumluluk, başarıma, ilerleme gibi psikolojik ihtiyaçlarıyla ilgili içsel iş faktörlerinin yanı sıra ücret, denetim, terfi, çalışma koşulları gibi iş çevresiyle ilgili olan dışsal iş faktörleri de ölçmektedir. İş tatmini ile ilgili olarak 20 ifade bulunmaktadır.

Üçüncü bölümde ise hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek için “Allen ve Meyer’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli (1990)” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak 18 ifade bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler kendi aralarında üçe ayrılmaktadır. 1-6 numaralı ifadeler duygusal bağlılığı, 7-12 numaralı ifadeler devamlılık bağlılığını, 13-18 numaralı ifadeler ise normatif bağlılığı ölçmektedir.

Anket formunda yer alan ifadelere katılımcıların ne derecede katıldığını belirlemek için 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler birinci bölümde; “Hiç Tatmin Edici Değil (1)”, “Tatmin Edici Değil (2)”, “Ne Tatmin Edici Ne Değil (3)”, “Tatmin Edici (4)”, “Çok Tatmin Edici (5)” olarak sıralandırılmıştır. İkinci bölümde, “Kesinlikle Katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Katılıyorum (4)”, “Kesinlikle Katılıyorum (5)” olarak sıralandırılmıştır.

3.7. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmanın amacına uygun olarak derlenen veriler bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra tanımlayıcı ve hipotezlere ilişkin çözümlenmeler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistik metod ve test teknikleri (Frekans, Ortalama, Korelasyon, ANOVA ve T-Testi) kullanılarak yorumlanmıştır.

3.8. ARAŞTIRMA PROBLEMİ

Günümüzde örgütler, Klasik Yönetim modellerinden çıkıp modern çağdaş bir örgütlenme şekline bürünmüşlerdir. Klasik Yönetim'in verimlilik üretimi arttırmaya odaklanmış, işgöreni göz ardı eden ve onu üretmeye mecbur bir makine yerine koyan yönetim tarzı, günümüz örgütlerinde işgörenlerin daha bilinçli hale gelmeleriyle yerini bireye değer veren ve verimlilik amacını benimsemiş örgütlere bırakmıştır.

İşgörenlerin daha bilinçli hale gelmesi, örgütleri de bir takım değişiklikler ve yenilikler yapmaya mecbur hale getirmeye başlamıştır. Sadece maddi kaynaklarla tatmin olamayan işgören, performansı etkileyecek birçok motivasyon aracına ihtiyaç duymaktadır. İşgörenleri daha çok verimli hale getirmek için sadece maddi kaynakların yeterli olmadığını anlayan örgütler için bir takım yeni kavramlar gündeme gelmeye başlamıştır.

Bu araştırmanın konusu; belirlenen amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insan topluluklarının oluşturduğu örgütlerin başarısı ve etkinliği için önemli bir kavram olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın problemi ise GATA'da çalışan hemşirelerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ilişkisinin bulunup bulunmadığıdır. Ayrıca iş tatminini ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri belirlemektir. Diğer yandan, hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisi olup olmadığını ortaya konulması, eğer etkisi varsa da bunun derecesini ortaya çıkarılması hususu araştırmanın ana problemini oluşturmaktadır. “Böyle bir ilişki olumlu mu yoksa olumsuz yönde mi? Olumlu ise bunun daha yaygın ve etkin hale gelebilmesi için aşılması gereken olası

sorunlar nelerdir ve nasıl aşılabilirler?” Bu gibi temel problemler çalışmamızın ana unsurunu oluşturacaktır.

3.9. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Örgütler belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşan yapılardır. Örgütlerin bu amaçlarına ulaşabilmek, çağa ayak uydurabilmek ve rekabetçi dünyada devamlılıklarını sağlayabilmek için en önemli kaynaklarından biri olan insan unsurunu etkili kullanmaları gerekmektedir.

Tüm örgütlerde olduğu gibi hastanelerde ve diğer sağlık kuruluşlarında da insan faktörü, üzerinde durulması gereken en hassas nokta olmaktadır. Özellikle tüm hastanelerin birer hizmet işletmesi olduğunu düşünürsek, hastanede hizmet veren insanın tatminini, hastaneye hizmet görmeye gelen insana sunmuş olduğu hizmetle onu tatmin etmesi, hizmet veren, hizmet gören ve sosyal sistem açısından oldukça önem taşımaktadır. Hastanede hizmet görenin tatmini veya tatminsizliğinde hastane personelinin hastaneye ve işine olan bağlılığı ile işinden duyduğu tatmin veya tatminsizliğin büyük bir rolü olmaktadır. Bununla birlikte ülkemizde sağlık sisteminin sistemin yapılandırılması tartışmalarının bir uzantısı olarak ve tedavi hizmetlerinin özelleştirilmesine yönelik dolaylı çabaların paralelinde kaynakların verimliliğin sorgulanması, sağlık hizmetlerinde işletme disiplini oluşturma çabaları ve dünyada olduğu gibi ülkemizde de toplam kalite yönetimi gibi yeni anlayışların gündem oluşturması gibi nedenlerle sağlık personelinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık çalışmalarının başlatılması ile yaygınlık kazanmıştır.

İş tatmininin yüksek olmasının, örgütsel hedeflere ulaşmasında etkili olduğu ve güdülemeye, başarıma, işgören mutluluğuna, performans artışına, huzura ve benimsemeye katkı sağladığı; iş tatmininin düşük olmasının da işgörenin işine yabancılaşmasına neden olduğu ve buna bağlı olarak ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı görülmektedir. İşgörenlerin beklentilerinin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliğinin; uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. İş tatminsizliği; işin

yavaşlamasına, iş başarısının, verimliliğin düşmesine, örgütsel bağlılığın azalmasına, işgücü devrine, iş kazalarının ve iş şikâyetlerinin artmasına neden olmaktadır.

Örgütlerde, bireyler ile örgüt amaçları arasında bir dengenin kurulabilmesi, iş gücü devir hızının düşürülmesi, işgören verimliliğinin sağlanmasının arkasındaki en önemli etmenlerden birisi de işgörenlerin örgüte bağlanmasıdır. İşgörenler örgütsel bağlılıkları arttıkça örgüt amaçlarını benimserler, fedakârlık yapma duyguları artar, örgütle özdeşleşirler, örgüt üyeliklerini gönüllü olarak sürdürebilir ve rollerini iyi oynarlar. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları azaldıkça da örgütün dağılması, örgütten ayrılma davranışı, düşük performans, artan devamsızlık, işe gecikme ve geri çekilme olarak işgörenlerin olumsuz sonuçları göze çarpmaktadır.

Araştırmaya konu olan iş tatmini ve örgütsel bağlılık konularında birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırma da ise hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisi kapsamlı olarak incelenecektir.

3.10. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmaya katılan tüm hemşirelerin, anketleri gerekli özeni göstererek doldurdukları, araştırma sorularına ilişkin ifadelerle cevap verebilecek yeterli bilgi düzeyine sahip oldukları varsayılmıştır.

3.11. ANKET BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Bu bölümde anket sonucu elde edilen veriler analiz edilerek elde edilen sonuçlar ile hipotezlerin karşılaştırılmasına dair yorumlar yer almaktadır.

Hemşirelerin Kişisel Özellikleri ile İlgili Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel özelliklerine (yaş, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sayısı) meslekte çalışma yılı, kurumda çalışma yılı, görev yaptıkları bölüm, hemşirelik mesleği hakkındaki görüşlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Çalışma, Ankara ilindeki Gülhane Askeri Tıp Akademisi'nde 238 hemşireye uygulanmıştır.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Kişisel Özelliklerinin Dağılımı

		SAYI	YÜZDE
Yaş Grupları	25 ve altı	44	18,5
	26-30	80	33,7
	31-34	62	26
	35 ve üstü	52	21,8
	Toplam	238	100
Medeni Durum	Evli	140	58,8
	Bekâr	98	41,2
	Toplam	238	100
Çocuğunuz Var Mı?	Evet	99	41,6
	Hayır	139	58,4
	Toplam	238	100
Çocuk Sayısı	1	59	61,5
	2	33	31,3
	3	6	6,2
	4	1	1
	Toplam	99	100
Eğitim Durumu	Lise Mezunu	6	2,5
	Önlisans	94	39,5
	Lisans	114	47,9
	Yükseklisans	24	10,1
	Toplam	238	100
Meslekte Çalışma Yılı	1 yıldan az	15	6,3
	1-3 yıl arası	27	11,3
	4-6 yıl arası	38	16
	7-10 yıl arası	56	23,5
	10 yıldan fazla	102	42,9
	Toplam	238	100
Kurumda Çalışma Yılı	1 yıldan az	24	10
	1-3 yıl arası	48	20,1
	4-6 yıl arası	44	18,5
	7-10 yıl arası	56	23,6
	10 yıldan fazla	66	27,8
	Toplam	238	100
Görev Yaptıkları Bölüm	Dâhili T. B.	76	31,9
	Cerrahi T. B.	162	68,1
	Toplam	238	100

Tablo 3.1.'e göre, araştırmaya katılan hemşirelerin yaş özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde, toplam 238 hemşireden % 18,5'nin 25 yaş ve altı, % 33,7'sinin 26-30 yaş, % 26'nın 31-34 yaş, % 21,8'nin 35 yaş ve üstü arasında olduğu görülmektedir. Hemşirelerin büyük çoğunluğu % 59,7'si 26 ve 34 yaş arasından oluşmaktadır.

Tablo 3.1.'e göre, araştırmaya katılan hemşirelerin medeni duruma göre dağılımları incelendiğinde, toplam 238 hemşireden % 58,8'nin evli, % 41,2'nin bekâr oldukları görülmektedir.

Tablo 3.1.'e göre, araştırmaya katılan hemşirelerin "Çocuğunuz var mı" sorusuna göre dağılımları incelendiğinde, toplam 238 hemşireden % 41,6'nın evet, % 58,4'nün hayır olarak yanıt verdikleri görülmektedir. Çocuk sayısına göre 1 çocuk sahibi olanlar büyük çoğunluğu oluşturmaktadır (% 61,5).

Tablo 3.1.'e göre, araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde, çoğunluğun % 58'nin lisans ve lisansüstü eğitime sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan hemşirelerin meslekte çalışma yılına göre dağılımları incelendiğinde, 10 yıldan fazla olanlar, büyük çoğunluğu oluşturmaktadır (% 42,9). Kurumda çalışma yılına göre ise, 7 ve 10 yıldan fazla olanlar hemşire grubunun yarısını oluşturmaktadır (% 51,4).

Tablo 3.1.'e göre, araştırmaya katılan hemşirelerin görev yaptıkları bölüme göre dağılımları incelendiğinde, toplam 238 hemşireden % 31,9'nun Dâhili Tıp bilimlerinde görev yaptığı, % 68,1'nin ise Cerrahi Tıp bilimlerinde görev yaptıkları görülmektedir. Görev yaptıkları bölüme göre Cerrahi Tıp bilimleri büyük çoğunluğu oluşturmaktadır (% 68,1).

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Örneklem Grubunun Hemşirelik Mesleği İle İlgili Verilen İfadelere Verdikleri Cevapların Dağılımı

		SAYI	YÜZDE
Hemşirelik Mesleğini Kendi İsteğinizle Mi Seçtiniz?	Evet	87	36,5
	Hayır	59	24,8
	Kısmen	92	38,7
	Toplam	238	100
Hemşirelik Mesleğini Kendinize Uygun Buluyor Musunuz?	Evet	104	43,7
	Hayır	56	23,5
	Kısmen	78	32,8
	Toplam	238	100
Hemşirelik Mesleğinin Toplumda Saygınlık Uyandırdığını Düşünüyor Musunuz?	Evet	52	21,9
	Hayır	96	40,3
	Kısmen	90	37,8
	Toplam	238	100
Bu Kurumda Çalışıyor Olmak Size Toplumda Saygınlık Uyandırıyor Mu?	Evet	99	41,6
	Hayır	49	20,6
	Kısmen	90	37,8
	Toplam	238	100
Aldığınız Maaştan Memnun Musunuz?	Evet	11	4,6
	Hayır	178	74,8
	Kısmen	49	20,6
	Toplam	238	100

Tablo 3.2.'e göre, araştırmaya katılan hemşirelerin “Hemşirelik mesleğini kendi isteğinizle mi seçtiniz” sorusuna göre dağılımları incelendiğinde, toplam 238 hemşireden % 36,5'nin evet, % 24,8'nin hayır, % 38,7'nin ise kısmen seçtiklerini ifade ettikleri görülmektedir. Hemşirelik mesleğini kısmen seçenler çoğunluğu oluşturmaktadır (% 38,7). Ayrıca araştırmaya katılan hemşirelerin, hemşirelik mesleğini kendine uygun bulanlar çoğunluğu oluşturmaktadır (% 43,7). “Hemşirelik mesleğinin toplumda saygınlık uyandırdığını düşünüyor musunuz” sorusuna hemşirelerin büyük çoğunluğu, mesleğinin toplumda saygınlık uyandırmadığını ya da kısmen uyandırdığını düşünmektedir (% 78,1). “Bu kurumda çalışıyor olmak size toplumda saygınlık uyandırıyor mu” sorusuna göre ise, hemşirelerin büyük çoğunluğunun % 41,6'nın bu kurumda çalışıyor olmalarının toplumda saygınlık uyandırdığını düşünmelerinin yanı sıra % 58,4'ü de gibi önemli bir bölümü de uyandırmadığını ya da kısmen uyandırdığını düşünmemektedir.

Tablo 3.2.'e göre, araştırmaya katılan “Hemşirelerin aldıkları maaştan memnun musunuz” sorusuna göre dağılımları incelendiğinde, toplam 238 hemşireden % 4,6'nın evet, % 74,8'nin hayır, % 20,6'sının ise kısmen memnun olduklarını ifade ettikleri görülmektedir. Hemşirelerin büyük çoğunluğunu, aldıkları maaştan memnun olmayanlar oluşturmaktadır (% 74,8).

Tablo 3.3. İş Tatmini ile İlgili Verilen İfadelere Katılım Yüzdeleri

	Hiç Tatmin Edici Değil		Tatmin Edici Değil		Ne Tatmin Edici Ne Değil		Tatmin Edici		Çok Tatmin Edici		Toplam		Ort.	ss.
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%		
Yapılan işin her zaman meşgul etmesi	70	30,7	43	18,9	60	26,3	49	21,5	6	2,6	228	100	2,46	1,207
Bağımsız çalışma imkanı olması	45	19,1	61	26,0	40	17,0	74	31,5	15	6,4	235	100	2,80	1,250
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması	41	17,4	54	22,9	50	21,2	80	33,9	11	4,7	236	100	2,86	1,198
Toplumda “saygın kişi” olma şansını vermesi bakımından	59	25,3	51	21,9	56	24,0	57	24,5	10	4,3	233	100	2,61	1,224
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	73	30,8	45	19,0	57	24,1	47	19,8	15	6,3	237	100	2,52	1,284
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	66	28,0	43	18,2	60	25,4	55	23,3	12	5,1	236	100	2,59	1,256
Vicdani sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	21	8,9	25	10,5	52	21,9	102	43,0	37	15,6	237	100	3,46	1,144
Bana garanti bir gelecek sağlaması bakımından	23	9,7	21	8,9	47	19,8	122	51,5	24	10,1	237	100	3,43	1,101
Başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetme açısından	11	4,7	11	4,7	32	13,6	127	54,0	54	23,0	235	100	3,86	0,979
Kişileri yönlendirmek için fırsat verme açısından	28	11,9	27	11,5	60	25,5	105	44,7	15	6,4	235	100	3,22	1,118
Kendini yeteneklerini kullanma şansı olması açısından	31	13,1	30	12,7	67	28,3	91	38,4	18	7,6	237	100	3,15	1,149
İşle ilgili kararların uygulanmaya konulması açısından	36	15,3	39	16,5	87	36,9	64	27,1	10	4,2	236	100	2,89	1,099
Yapılan iş karşılığında alınan ücret açısından	124	52,5	52	22,0	44	18,6	11	4,7	5	2,1	236	100	1,82	1,030
Terfi imkanı olması açısından	98	41,5	56	23,7	46	19,5	31	13,1	5	2,1	236	100	2,11	1,149
Kendi fikir ve kanaatlerini rahat kullanma serbestliği vermesi açısından	54	22,9	60	25,4	87	36,9	32	13,6	3	1,3	236	100	2,45	1,028
İşi yaparken kendi yöntemlerini kullanma serbestliği açısından	46	19,6	43	18,3	83	35,3	59	25,1	4	1,7	235	100	2,71	1,098
Çalışma şartları açısından	80	33,6	54	22,7	71	29,8	29	12,2	4	1,7	238	100	2,26	1,101
Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşabilmeleri açısından	35	14,7	34	14,3	78	32,8	73	30,7	18	7,6	238	100	3,02	1,160
Yapılan işin takdir edilip edilmemesi açısından	86	36,3	47	19,8	71	30,0	27	11,4	6	2,5	237	100	2,24	1,137
Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi açısından	44	18,5	39	16,4	58	24,4	80	33,6	17	7,1	238	100	2,95	1,236

İş Tatmini Ölçeğine İlişkin İstatistikler

Bu bölümde iş tatmini ölçeğine ilişkin verilen ifadelere katılım yüzdelerine yer verilmiştir.

Tablo 3.3.'te Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nde (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ) yer alan ifadeler, araştırmaya katılan hemşirelerin verdikleri cevapların dağılımları yer almaktadır. Tablo 3.3.'te iş tatmini ile ilgili ifadeler verilen cevaplar incelendiğinde, hemşirelerin çoğunluğunun verilen ifadeler orta düzeyde katıldığı görülmektedir. Ancak, en yüksek oranda katıldıkları ifadenin “Başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetme açısından” ($\bar{x} = 3,86$), en az katıldıkları ifadenin ise “Yapılan iş karşılığında alınan ücret açısından” ($\bar{x} = 1,82$) ifadesi olduğu görülmektedir. Tablo 3.3. genel olarak değerlendirildiğinde, hemşirelerin orta düzeyde iş tatminine sahip olduğu söylenebilir. Ücretten kaynaklanan iş tatminin düşük olmasının nedenlerini, ücretin asgari giderleri karşılayamadığı, alınan ücretin hak edilen düzeyden daha düşük olduğu ve ücretin yaşamsal giderlerini karşılayamadığını söyleyebiliriz. Buna rağmen başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissettiklerinde hemşirelerin kendilerini mutlu hissettikleri sonuçlarına varılabilir.

Taşkaya'nın (2009) yılında yapmış olduğu çalışmasında, sağlık çalışanlarının en fazla memnuniyet duyduğu ifade “Başkaları için bir şeyler yapabilme şansına sahip olmaları” iken en az memnuniyet duydukları ifadeler “İş içinde terfi olanağının olmaması” ve “İş karşılığında aldıkları ücretin düşüklüğü”dür (Taşkaya, 2009: 80)

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin İstatistikler

Bu bölümde örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin verilen ifadelere katılım yüzdelerine yer verilmiştir.

Tablo 3.4. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Verilen İfadelere Katılım Yüzdeleri

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam		Ort.	ss.
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%		
Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder	46	19,4	54	22,8	85	35,9	45	19	7	3,0	237	100	2,63	1,087
Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum	22	9,3	60	25,3	60	25,3	68	28,7	27	11,4	237	100	3,08	1,169
Bu kuruluşun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum	34	14,3	56	23,6	66	27,8	69	29,1	12	5,1	237	100	2,87	1,137
Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum	18	7,7	53	22,6	54	23,1	73	31,2	36	15,4	234	100	3,24	1,188
Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var	23	9,8	50	21,4	74	31,6	69	29,5	18	7,7	234	100	3,04	1,101
Kuruluşuma karşı güçlü bir ait olma hissim yok	13	5,6	76	32,6	54	23,2	73	31,3	17	7,3	233	100	3,02	1,077
Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum	10	4,3	61	26,1	59	25,2	75	32,1	29	12,4	234	100	3,22	1,097
Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum	17	7,2	50	21,1	51	21,5	97	40,9	22	9,3	237	100	3,24	1,107
Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim	33	14	88	37,4	51	21,7	53	22,6	10	4,3	235	100	2,66	1,104
Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor	39	16,8	49	21,1	77	33,2	61	26,3	6	2,6	232	100	2,77	1,096
Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmayı düşünmem	28	11,8	74	31,2	65	27,4	61	25,7	9	3,8	237	100	2,78	1,074
Kuruluşuma çok şey borçluyum	35	14,9	64	27,2	68	28,9	66	28,1	2	0,9	235	100	2,73	1,055
Şu anda kuruluşumda kalmak istemesem bile kalmaya mecburum	19	8,1	51	21,7	40	17,0	97	41,3	28	11,9	235	100	3,27	1,167

Tablo 3.4'ün Devamı

İstesem de, şu anda kuruluşmdan ayrılmak benim için çok zor	16	6,9	42	18,0	51	21,9	101	43,3	23	9,9	233	100	3,31	1,091
Şu anda kuruluşmdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur	23	9,7	68	28,7	57	24,1	71	30,0	18	7,6	237	100	2,97	1,133
Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	18	7,6	53	22,5	46	19,5	106	44,9	13	5,5	236	100	3,18	1,082
Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu	29	12,2	83	35,0	51	21,5	64	27,0	10	4,2	237	100	2,76	1,107
Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim	26	11,0	69	29,2	85	36,0	41	17,4	15	6,4	236	100	2,79	1,059

Tablo 3.4.'te Meyer ve Allen tarafından geliştirilen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nde yer alan ifadelerde, araştırmaya katılan hemşirelerin verdikleri cevapların dağılımları yer almaktadır. Tablo 3.4. de örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler verilen cevaplar incelendiğinde, hemşirelerin en yüksek oranda katıldıkları ifadenin "İstesem de, şu anda kuruluşmdan ayrılmak benim için çok zor" ($\bar{x} = 3,31$), en az katıldıkları ifadenin ise "Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder" ($\bar{x} = 2,63$) ifadesi olduğu görülmektedir. Bütün ifadelerde ortalamaların ($\bar{x} = 2,6-3,4$) arasında yani "Kararsızım" olarak yorumlanabilecek bir düzeyde olması dikkat çekicidir. Tablo 3.4. genel olarak değerlendirildiğinde, hemşirelerin orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip kişiler olduğu söylenebilir. Hemşirelerde çok fazla aidiyet duygusuna sahip olunmadığı görülmektedir. Ayrıca hemşirelerin şu anda çalıştıkları işyerinden ayrıldıkları anda hayatlarında pek çok şeyin altüst olmayacağı, bu iş yerinin onlar için gerekliliğinin üst seviyelerde olmadığı, ayrılmasını düşündürecek alternatifleri olduğu, iş yerine fazla emek harcamadığı yani halen başka bir işyerinde yeniden işe başlayabileceği ve işyerinden ayrılmanın kolay olduğu sonuçlarına varılabilir.

Güner'in (2007) yapmış olduğu çalışmada, en yüksek ortalama değere sahip ifade "Başka bir iş ayarlamadan bu iş yerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum", en düşük ortalama değere sahip ifade ise "Bu işyerinden şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum" olmuştur (Güner, 2007: 95).

İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Toplam Skorları

Bu bölümde iş tatmini ve örgütsel bağlılık toplam skorlarına ilişkin ifadelerin frekans dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 3.5. İş tatmini ile Örgütsel Bağlılık Toplam Skorları

	N	Minimum	Maximum	Ort.	Ss.
Toplam Tatmin	238	20	92	54,89	14,421
Toplam Bağlılık	238	24	75	52,07	9,655
Duygusal Bağlılık	238	6	30	17,08	4,509
Devam Bağlılığı	238	6	29	16,81	4,773
Normatif Bağlılık	238	6	29	18,18	4,262

Genel olarak 5'li Likert ölçeğinde ortalamalar için yorum aşağıdaki gibi yapılabilir:

Aralıklar		Aritmetik Ortalama
1 – 1.79	Kesinlikle Katılmıyorum (Hiç Tatmin Edici Değil)	Çok Düşük
1,8 – 2,59	Katılmıyorum (Tatmin Edici Değil)	Düşük
2,6 – 3.39	Kararsızım (Ne Tatmin Edici Ne Değil)	Orta
3,4 – 4,1	Katılıyorum (Tatmin edici)	Yüksek
4,2 – 5	Kesinlikle Katılıyorum (Çok Tatmin Edici)	Çok Yüksek

Toplam tatmin skoru 5’li ölçek ile ölçülmüş 20 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekte en düşük skor 20, en yüksek skorun 100 olabileceği göz önüne alındığında; toplam tatminde orta düzeyde bir iş tatmini olduğu söylenebilir.

Toplam bağlılık skoru 5’li ölçek ile ölçülmüş 24 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekte en düşük skor 24 en yüksek skorun 120 olabileceği göz önüne alındığında; toplam bağlılığın “Katılmıyorum” ifadesi ile düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

“Duygusal, devam ve normatif bağlılık skorları” 5’li ölçek ile ölçülmüş 6 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekte en düşük skor 6, en yüksek skorun 30 olabileceği göz önüne alındığında her üç bağlılık skorunun da orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Taşkaya’nın (2009) yılında yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin iş tatmini seviyelerini ortalamanın biraz üzerinde, örgütsel bağlılık düzeylerini ise orta seviyede olduğunu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında ciddi bir farklılık olmadığını ancak sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin diğer boyutlara göre daha fazla olduğunu saptanmıştır (Taşkaya, 2009: 78- 80).

Tablo 3.6. İş tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon

		İş Tatmini Toplam Skoru	Örgütsel Bağlılık Toplam Skoru	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı
Örgütsel Bağlılık Toplam Skoru	Korelasyon	0,449			
	p	0,000			
	N	238			
Duygusal Bağlılık	Korelasyon	0,522	0,752		
	p	0,000	0,000		
	N	238	238		
Devamlılık Bağlılığı	Korelasyon	0,460	0,874	0,647	
	p	0,000	0,000	0,000	
	N	238	238	238	
Normatif Bağlılık	Korelasyon	-0,049	0,491	-0,080	0,176
	p	0,449	0,000	0,220	0,006
	N	238	238	238	238

Hemşirelerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında ilişki vardır.

Tablo 3.6.'da hemşirelerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.6.' da verilmiştir. Tablo 3.6. göre iş tatmini ile toplam örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İş tatmini ile normatif bağlılık arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır. Buna göre ana hipotezimiz; iş tatmini ile örgütsel bağlılık toplam skoru, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ilişkisi için kabul edilmiş, iş tatmini ile normatif bağlılık ilişkisi için reddedilmiştir.

Izgar tarafından 2008 yılında yapılan Antalya, Karaman, Konya ve İçel illeri merkezinde bulunan 60 ilköğretim kurumunda görev yapan 214 okul yöneticisi üzerinde yapılan çalışmada da iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Bu çalışmaya göre iş tatmini yükseldikçe örgüte bağlılıkta iş tatminine paralel olarak artmaktadır (Izgar, 2008: 325). Çekmecelioğlu'nun (2006) Gebze' de, kimya sektöründe faaliyet gösteren dört büyük ölçekli boya firmalarında çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, araştırmacı örgütsel bağlılığın iş tatminini olumlu yönde etkilediği ve örgütsel bağlılık unsurlarından duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu saptamıştır (Çekmecelioğlu, 2006: 126-127). Dilek H. (2005) yılında yapmış olduğu çalışmada ise örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde etkili bir faktör olduğunu ve alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık iş tatminini pozitif yönde etkilerken devam bağlılığının iş tatminini negatif yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Dilek, 2005: 101).

Tablo 3.7. Çalışılan Klinik Bakımından İş Tatmini İfadelerinin İncelenmesi

	Klinik	N	Ort.	Ss.	t	P
Yapılan işin her zaman meşgul etmesi	Dah.T.B	72	2,64	1,166	1,482	0,140
	Cer.T.B	156	2,38	1,221		
Bağımsız çalışma imkanı olması	Dah.T.B	75	2,51	1,143	-2,490	0,013
	Cer.T.B	160	2,94	1,277		
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması	Dah.T.B	75	2,76	1,161	-0,839	0,402
	Cer.T.B	161	2,90	1,216		
Toplumda "saygın kişi" olma şansını vermesi bakımından	Dah.T.B	74	2,61	1,214	0,025	0,980
	Cer.T.B	159	2,60	1,233		
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	Dah.T.B	75	2,63	1,217	0,878	0,381
	Cer.T.B	162	2,47	1,315		

Tablo 3.7.'in Devamı

Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	Dah.T.B	75	2,79	1,200	1,620	0,107
	Cer.T.B	161	2,50	1,275		
Vicdani sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	Dah.T.B	75	3,43	1,042	-0,304	0,762
	Cer.T.B	162	3,48	1,191		
Bana garanti bir gelecek sağlaması bakımından	Dah.T.B	76	3,54	0,999	1,007	0,315
	Cer.T.B	161	3,39	1,146		
Başkalrı için bir şeyler yapabildiğini hissetme açısından	Dah.T.B	74	4,01	0,819	1,640	0,102
	Cer.T.B	161	3,79	1,039		
Kişileri yönlendirmek için fırsat verme açısından	Dah.T.B	73	3,23	1,061	0,107	0,915
	Cer.T.B	162	3,22	1,146		
Kendini yeteneklerimi kullanma şansına sahibim	Dah.T.B	75	3,03	1,139	-1,103	0,271
	Cer.T.B	162	3,20	1,154		
İşle ilgili kararların uygulanmaya konulması açısından	Dah.T.B	74	2,84	0,993	-0,450	0,653
	Cer.T.B	162	2,91	1,146		
Yapılan iş karşılığında alınan ücret açısından	Dah.T.B	75	1,75	1,001	-0,724	0,470
	Cer.T.B	161	1,85	1,044		
Terfi imkanı olması açısından	Dah.T.B	75	2,05	1,138	-0,479	0,632
	Cer.T.B	161	2,13	1,157		
Kendi fikir ve kanaatlerini rahat kullanma serbestliği vermesi açısından	Dah.T.B	75	2,49	1,057	0,450	0,653
	Cer.T.B	161	2,43	1,017		
İşi yaparken kendi yöntemlerini kullanma serbestliği açısından	Dah.T.B	75	2,76	1,125	0,471	0,638
	Cer.T.B	160	2,69	1,088		
Çalışma şartları açısından	Dah.T.B	76	2,51	1,089	2,492	0,013
	Cer.T.B	162	2,14	1,089		
Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşabilmeleri açısından	Dah.T.B	76	3,21	1,170	1,734	0,084
	Cer.T.B	162	2,93	1,148		
Yapılan işin takdir edilip edilmemesi açısından	Dah.T.B	75	2,33	1,178	0,854	0,394
	Cer.T.B	162	2,20	1,119		
Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi açısından	Dah.T.B	76	2,97	1,243	0,241	0,809
	Cer.T.B	162	2,93	1,237		
İş Tatmini Toplam Skoru	Dah.T.B	76	55,20	14,286	0,224	0,823
	Cer.T.B	162	54,75	14,526		

H1: Hemşirelerin çalıştıkları klinik türü iş tatmini seviyesini etkilemektedir.

Tablo 3.7.'de hemşirelerin iş tatmini ile ilgili ifadelere verilen cevapların çalışılan klinik bakımından incelenmesi verilmiştir. İki ortalamanın farkı için “Student t” testine göre iş tatmini ifadelerinden “Bağımsız çalışma imkânı olması” ve “Çalışma şartları açısından” ifadelerinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 3.7. incelendiğinde; “Bağımsız çalışma imkanı olması”

ifadesinde Cerrahi Tıp bilimleri hemşirelerinin, “Vicdani sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından” ifadesinde ise Dâhili Tıp bilimleri hemşirelerinin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre H1 hipotezi “Bağımsız çalışma imkânı olması” ve “Çalışma şartları açısından” ifadeleri için kabul edilmiş, diğer ifadeler ve iş tatmini toplam skoru için reddedilmiştir.

Taşkaya'nın (2009) yılında yapmış olduğu çalışmasında, Dâhili Tıp bilimlerde sağlık çalışanlarının iş tatminlerinin Cerrahi Tıp bilimlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Taşkaya, 2009: 87).

Tablo 3.8. Çalışılan Klinik Bakımından Örgütsel Bağlılık İfadelerinin İncelenmesi

	Klinik	N	Ort.	Ss.	t	p
Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder	Dah.T.B	76	2,59	1,061	-0,396	0,692
	Cer.T.B	161	2,65	1,103		
Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum	Dah.T.B	76	2,70	1,059	-2,065	0,040
	Cer.T.B	161	3,03	1,206		
Bu kuruluşun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum	Dah.T.B	76	2,75	1,085	-1,110	0,268
	Cer.T.B	161	2,93	1,159		
Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum	Dah.T.B	75	2,72	1,134	-0,359	0,720
	Cer.T.B	159	2,78	1,215		
Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var	Dah.T.B	75	2,97	1,115	-0,620	0,536
	Cer.T.B	159	3,07	1,097		
Kuruluşuma karşı güçlü bir ait olma hissim yok	Dah.T.B	75	2,99	1,046	0,079	0,937
	Cer.T.B	158	2,97	1,094		
Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum	Dah.T.B	75	2,79	1,044	0,085	0,932
	Cer.T.B	159	2,77	1,125		
Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum	Dah.T.B	76	2,95	1,094	-2,842	0,005
	Cer.T.B	161	3,38	1,089		
Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim	Dah.T.B	76	2,57	1,037	-0,859	0,391
	Cer.T.B	159	2,70	1,135		
Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor	Dah.T.B	72	2,88	1,034	1,005	0,316
	Cer.T.B	160	2,72	1,123		
Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmayı düşünmem	Dah.T.B	76	2,74	1,012	-0,472	0,638
	Cer.T.B	161	2,81	1,104		
Kuruluşuma çok şey borçluyum	Dah.T.B	75	2,67	1,004	-0,606	0,545
	Cer.T.B	160	2,76	1,080		
Şu anda kuruluşumda kalmak istemesem bile kalmaya mecburum	Dah.T.B	75	3,39	1,196	1,029	0,305
	Cer.T.B	160	3,22	1,153		
İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor	Dah.T.B	73	3,44	1,118	1,183	0,238
	Cer.T.B	160	3,26	1,077		

Tablo 3.8.'in Devamı

Şu anda kuruluşundan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur	Dah.T.B	76	2,93	1,135	-0,338	0,736
	Cer.T.B	161	2,99	1,135		
Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	Dah.T.B	75	3,20	1,013	0,172	0,864
	Cer.T.B	161	3,17	1,116		
Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu	Dah.T.B	76	2,76	1,130	0,035	0,972
	Cer.T.B	161	2,76	1,100		
Eğer bu kuruluşu kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim	Dah.T.B	76	2,97	1,019	1,865	0,063
	Cer.T.B	160	2,70	1,069		
Örgütsel Bağlılık Toplam Skoru	Dah.T.B	76	51,43	9,003	-0,698	0,486
	Cer.T.B	161	52,37	9,961		
Duygusal Bağlılık	Dah.T.B	76	16,61	4,277	-1,115	0,266
	Cer.T.B	161	17,30	4,610		
Devamlılık Bağlılığı	Dah.T.B	76	16,36	4,468	-1,017	0,310
	Cer.T.B	161	17,03	4,908		
Normatif Bağlılık	Dah.T.B	76	18,47	4,209	0,735	0,463
	Cer.T.B	161	18,04	4,292		

H2: Hemşirelerin çalıştıkları klinik türü örgütsel bağlılık seviyesini etkilemektedir.

Tablo 3.8.'de hemşirelerin örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelerine verilen cevapların çalışılan klinik bakımından incelenmesi verilmiştir. İki ortalamanın farkı için “Student t” testine göre iş tatmini ifadelerinden “Bu kuruluşu kendimi ‘Duygusal olarak bağlı’ hissetmiyorum” ve “Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum” ifadelerinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 4.8. incelendiğinde “Bu kuruluşu kendimi ‘Duygusal olarak bağlı’ hissetmiyorum” ve “Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum” ifadelerinde Cerrahi Tıp bilimleri hemşirelerinin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre H2 hipotezi “Bu kuruluşu kendimi ‘Duygusal olarak bağlı’ hissetmiyorum” ve “Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum” ifadeleri için kabul edilmiş, diğer ifadeler, örgütsel bağlılık toplam skoru, duygusal bağlılık, devamlılığı ve normatif bağlılık skorları için reddedilmiştir.

Taşkaya'nın (2009) yılında yapmış olduğu çalışmasında, Dâhili Tıp bilimlerinde sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının Cerrahi Tıp bilimlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Taşkaya, 2009: 87).

Tablo 3.9. Medeni Durum Bakımından İş Tatmini İfadelerinin İncelenmesi

	Medeni D.	N	Ort.	Ss.	t	p
Yapılan işin her zaman meşgul etmesi	Evli	134	2,60	1,202	1,986	0,048
	Bekar	94	2,28	1,195		
Bağımsız çalışma imkanı olması	Evli	140	2,72	1,218	-1,171	0,243
	Bekar	95	2,92	1,294		
Ara sıra değişik şeyler yapabilmek şansının olması	Evli	138	2,80	1,128	-0,895	0,372
	Bekar	98	2,94	1,291		
Toplumda "saygın kişi" olma şansını vermesi bakımından	Evli	136	2,58	1,196	-0,358	0,721
	Bekar	97	2,64	1,268		
Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	Evli	139	2,66	1,300	2,054	0,041
	Bekar	98	2,32	1,240		
Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	Evli	139	2,75	1,216	2,289	0,023
	Bekar	97	2,37	1,285		
Vicdani sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	Evli	139	3,44	1,117	-0,337	0,736
	Bekar	98	3,49	1,186		
Bana garanti bir gelecek sağlaması bakımından	Evli	139	3,42	1,110	-0,168	0,866
	Bekar	98	3,45	1,095		
Başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetme açısından	Evli	138	3,77	0,976	-1,715	0,088
	Bekar	97	3,99	0,974		
Kişileri yönlendirmek için fırsat verme açısından	Evli	138	3,27	1,111	0,765	0,445
	Bekar	97	3,15	1,130		
Kendini yeteneklerini kullanma şansı olması açısından	Evli	139	3,14	1,137	-0,175	0,861
	Bekar	98	3,16	1,173		
İşle ilgili kararların uygulanmaya konulması açısından	Evli	139	2,88	1,015	-0,012	0,991
	Bekar	97	2,89	1,215		
Yapılan iş karşılığında alınan ücret açısından	Evli	139	1,86	1,009	0,812	0,417
	Bekar	97	1,75	1,061		
Terfi imkanı olması açısından	Evli	139	2,06	1,085	-0,658	0,511
	Bekar	97	2,16	1,239		
Kendi fikir ve kanaatlerini rahat kullanma serbestliği vermesi açısından	Evli	138	2,46	1,005	0,259	0,796
	Bekar	98	2,43	1,065		
İşi yaparken kendi yöntemlerini kullanma serbestliği açısından	Evli	138	2,69	1,066	-0,369	0,712
	Bekar	97	2,74	1,148		
Çalışma şartları açısından	Evli	140	2,38	1,076	2,061	0,040
	Bekar	98	2,08	1,118		
Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşabilmeleri açısından	Evli	140	3,00	1,119	-0,333	0,739
	Bekar	98	3,05	1,222		

Tablo 3.9.’un Devamı

Yapılan işin takdir edilip edilmemesi açısından	Evli	140	2,20	1,120	-0,658	0,511
	Bekar	97	2,30	1,165		
Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi açısından	Evli	140	2,99	1,235	0,601	0,549
	Bekar	98	2,89	1,243		
İş tatmini toplam skoru	Evli	140	55,11	14,151	0,285	0,776
	Bekar	98	54,57	14,866		

H3: Hemşirelerin medeni durumu iş tatminini seviyesini etkilemektedir.

Tablo 3.9.’de hemşirelerin iş tatmini ile ilgili ifadelere verdikleri cevapların medeni durum bakımından incelenmesi verilmiştir. İki ortalamanın farkı için “Student t” testine göre iş tatmini ifadelerinden “Yapılan işin her zaman meşgul etmesi”, “Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından”, “Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından” ve “Çalışma şartları açısından” ifadelerinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 3.9. incelendiğinde; “Yapılan işin her zaman meşgul etmesi”, “Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından”, “Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından” ve “Çalışma şartları açısından” ifadelerinde evlilerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre H3 hipotezi “Yapılan işin her zaman meşgul etmesi”, “Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından”, “Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından” ve “Çalışma şartları açısından” ifadeleri için kabul edilmiş, diğer ifadeler ve iş tatmini toplam skoru için reddedilmiştir.

Gözen (2007) ve Yılmaz’ın (2007) yılında yaptıkları çalışmalarında, iş tatmini ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Gözen, 2007: 137; Yılmaz, 2007: 56). Ancak Güner’in (2007) yılında yapmış olduğu çalışmasında bekârların iş tatmin seviyelerinin evlilerinkine göre yüksek olduğu tespit edilmiştir (Güner, 2007: 98).

Tablo 3.10. Medeni Durum Bakımından Örgütsel Bağlılık İfadelerinin İncelenmesi

	Medeni D.	N	Ort.	Ss.	t	p
Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder	Evli	139	2,64	1,043	0,124	0,901
	Bekar	98	2,62	1,153		
Bu kuruluşta kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum	Evli	139	2,84	1,169	-1,293	0,197
	Bekar	98	3,04	1,166		
Bu kuruluşun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum	Evli	139	2,86	1,124	-0,095	0,925
	Bekar	98	2,88	1,160		
Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum	Evli	138	2,70	1,156	-1,004	0,316
	Bekar	96	2,85	1,231		
Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var	Evli	137	3,02	1,088	-0,273	0,785
	Bekar	97	3,06	1,126		
Kuruluşuma karşı güçlü bir ait olma hissim yok	Evli	137	2,92	1,037	-0,996	0,320
	Bekar	96	3,06	1,131		
Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum	Evli	137	2,74	1,092	-0,550	0,583
	Bekar	97	2,82	1,109		
Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum	Evli	139	3,31	1,069	1,141	0,255
	Bekar	98	3,14	1,158		
Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim	Evli	137	2,64	1,124	-0,332	0,740
	Bekar	98	2,68	1,080		
Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor	Evli	135	2,83	1,090	1,023	0,307
	Bekar	97	2,68	1,104		
Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmayı düşünmem	Evli	139	2,92	1,057	2,345	0,020
	Bekar	98	2,59	1,073		
Kuruluşuma çok şey borçluyum	Evli	138	2,70	1,071	-0,554	0,580
	Bekar	97	2,77	1,036		
Şu anda kuruluşumda kalmak istemesem bile kalmaya mecburum	Evli	138	3,35	1,138	1,184	0,238
	Bekar	97	3,16	1,205		
İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor	Evli	136	3,40	1,077	1,390	0,166
	Bekar	97	3,20	1,105		
Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur	Evli	139	3,02	1,176	0,827	0,409
	Bekar	98	2,90	1,070		
Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	Evli	139	3,27	1,089	1,554	0,121
	Bekar	97	3,05	1,064		
Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu	Evli	139	2,73	1,115	-0,544	0,587
	Bekar	98	2,81	1,100		
Eğer bu kuruluşta kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim	Evli	138	2,86	1,091	1,153	0,250
	Bekar	98	2,69	1,009		

Tablo 3.10.’un Devamı

Örgütsel Bağlılık Toplam Skoru	Evli	139	52,34	9,408	0,505	0,614
	Bekar	98	51,69	10,031		
Duygusal Bağlılık	Evli	139	16,88	4,296	-0,823	0,411
	Bekar	98	17,37	4,802		
Devamlılık Bağlılığı	Evli	139	16,96	4,732	0,547	0,585
	Bekar	98	16,61	4,847		
Normatif Bağlılık	Evli	139	18,50	4,108	1,407	0,161
	Bekar	98	17,71	4,451		

H4: Hemşirelerin medeni durumu örgütsel bağlılık seviyesini etkilemektedir..

Tablo 3.10.’da hemşirelerin örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların medeni durum bakımından incelenmesi verilmiştir. İki ortalamanın farkı için “Student t” testine göre iş tatmini ifadelerinden sadece “Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurulumdan şu anda ayrılmayı düşünmem” ifadesinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Tablo 3.10. incelendiğinde; “Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurulumdan şu anda ayrılmayı düşünmem” ifadesinde evlilerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre H4 hipotezi devam bağlılığındaki “Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurulumdan şu anda ayrılmayı düşünmem” ifadesi için kabul edilmiş, diğer ifadeler, örgütsel bağlılık toplam skoru, duygusal bağlılık, devam bağlılığının diğer ifadeleri ve normatif bağlılık skorları için reddedilmiştir.

Gözen’in (2007) yılında yapmış olduğu çalışmada medeni durum ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bekârların evlilere göre duygusal bağlılıklarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. (Gözen, 2007: 147). Yılmaz (2007) ve Güner’in (2007) yılında yapmış oldukları çalışmalarında medeni durum ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Yılmaz, 2007: 57; Güner, 2007: 98).

Tablo 3.11. İş Tatmini Toplam Skorunun Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

		N	Ort.	Ss.	F	Sig.
İş Tatmini Toplam Skoru	Önlisans	94	54,05	14,097	0,275	0,760
	Lisans	114	55,18	14,784		
	Yüksek Lisans	24	56,21	15,266		
	Toplam	238	54,83	14,513		

H5: Hemşirelerin toplam iş tatminini eğitim durumu etkilemektedir.

Tablo 3.11.'de hemşirelerin toplam iş tatmini skorunun eğitim durumu değişkeni bakımından incelenmiştir. Toplam iş tatmininde eğitim değişkeni bakımından fark olup olmadığını belirlemek için yapılan "F Testine" göre; toplam iş tatmini skorunda eğitim durumu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Buna göre H5 hipotezi reddedilmiştir.

Dalgın (2008) ve Güner'nin (2007) yılında yapmış oldukları çalışmalarında eğitim durumu ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Dalgın, 2008: 90; Güner, 2007: 100).

Tablo 3.12. Örgütsel Bağlılık Skorlarının Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

		N	Ort.	Ss.	F	p
Örgütsel Bağlılık Toplam Skoru	Önlisans	93	52,43	9,293	0,249	0,780
	Lisans	114	51,98	9,965		
	Yüksek lisans	24	50,88	10,225		
	Toplam	231	52,05	9,695		
Duygusal Bağlılık	Önlisans	93	17,14	4,247	0,423	0,655
	Lisans	114	17,22	4,868		
	Yüksek Lisans	24	16,29	3,940		
	Toplam	238	17,09	4,526		
Devamlılık Bağlılığı	Önlisans	93	16,66	4,682	0,100	0,905
	Lisans	114	16,94	4,764		
	Yüksek Lisans	24	16,67	5,062		
	Toplam	238	16,80	4,744		
Normatif Bağlılık	Önlisans	93	18,63	4,252	0,970	0,381
	Lisans	114	17,82	4,303		
	Yüksek Lisans	24	17,92	4,053		
	Toplam	238	18,16	4,258		

H6: Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarını eğitim durumu etkilemektedir.

Tablo 3.12.’de hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarında eğitim durumu değişkeni bakımından incelenmiştir. Eğitim değişkeni bakımından fark olup olmadığını belirlemek için yapılan “F Testi’ne” göre; eğitim durumu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Buna göre H6 hipotezi reddedilmiştir.

Dalgın (2008) ve Güner’in (2007) yılında yapmış oldukları çalışmalarında eğitim durumu ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Dalgın, 2008: 90; Güner, 2007: 100). Yalçın ve İplik’in (2005) yılında seyahat acentası çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile eğitim arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş ve çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır sonucuna varılmıştır (Yalçın ve İplik, 2005: 493-494).

Tablo 3.13. İş Tatmini Toplam Skorunun Meslekte Çalışma Yılı Bakımından İncelenmesi

		N	Ort.	Ss.	F	p
İş Tatmini Toplam Skoru	1 yıldan az	15	57,20	16,201	0,281	0,890
	1-3 yıl arası	27	54,81	15,312		
	4-6 yıl arası	38	53,92	13,836		
	7-10 yıl arası	56	56,25	14,552		
	10 yıldan fazla	101	54,48	14,020		
	Toplam	238	55,02	14,319		

H7: Hemşirelerin toplam iş tatmini meslekte çalışma yılı etkilemektedir

Tablo 3.13.’te hemşirelerin toplam iş tatmini skorunun meslekte çalışma yılı değişkeni bakımından incelenmesine yer verilmiştir. Toplam iş tatmininde meslekte çalışma yılı değişkeni bakımından fark olup olmadığını belirlemek için yapılan “F Testi’ne” göre; toplam iş tatmini skorunda meslekte çalışma yılı değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Buna göre H7 hipotezi reddedilmiştir.

Yılmaz’ın (2007) yılında yapmış olduğu çalışmasında, meslekte çalışma yılı ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Yılmaz, 2007: 82-83).

Tablo 3.14. Örgütsel Bağlılık Skorlarının Meslekte Çalışma Yılı Bakımından İncelenmesi

		N	Ort.	Ss.	F	p
Örgütsel Bağlılık Toplam Skoru	1 yıldan az	15	54,13	11,501	0,957	0,432
	1-3 yıl arası	27	53,04	11,240		
	4-6 yıl arası	38	49,55	9,028		
	7-10 yıl arası	56	52,77	9,813		
	10 yıldan fazla	100	52,15	9,061		
	Toplam	238	52,11	9,661		
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	15	17,73	4,891	0,711	0,585
	1-3 yıl arası	27	18,07	5,334		
	4-6 yıl arası	38	16,84	4,130		
	7-10 yıl arası	56	16,45	4,584		
	10 yıldan fazla	100	17,16	4,355		
	Toplam	238	17,08	4,518		
Devamlılık Bağlılığı	1 yıldan az	15	19,00	5,451	2,528	0,041
	1-3 yıl arası	27	17,81	4,868		
	4-6 yıl arası	38	15,05	4,343		
	7-10 yıl arası	56	17,18	4,988		
	10 yıldan fazla	100	16,70	4,549		
	Toplam	238	16,82	4,781		
Normatif Bağlılık	1 yıldan az	15	17,40	5,082	1,410	0,231
	1-3 yıl arası	27	17,15	4,092		
	4-6 yıl arası	38	17,66	4,498		
	7-10 yıl arası	56	19,14	3,333		
	10 yıldan fazla	100	18,29	4,484		
	Toplam	238	18,20	4,252		

H8: Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarını meslekte çalışma yılı etkilemektedir.

Tablo 3.14.'te hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarında meslekte çalışma yılı değişkeni bakımından incelenmesine yer verilmiştir. Meslekte çalışma yılı bakımından bağlılık düzeylerinde fark olup olmadığını belirlemek için yapılan "F Testi'ne" göre devam bağlılığı alt boyutunda, meslekte çalışma yılı değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Tablo3.14. incelendiğinde farklılığın; 1 yıldan az çalışanların ortalamasının yüksek ($\bar{x} = 19$)'nın, 4-6 yıl arası çalışanların ortalamasının düşük ($\bar{x} = 15,05$)'nin olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık toplam skoru ve diğer alt boyutlarında ise meslekte çalışma yılı değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Buna göre H8 hipotezi devam bağlılığı için kabul edilmiş diğerleri için reddedilmiştir.

Yılmaz'ın (2007), yılında yapmış olduğu çalışmasında, meslekte çalışma yılı ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Yılmaz, 2007: 83-84).

SONUÇ

Sağlık kurumları toplumda önemli bir yere sahip olup emek yoğun kurumlardır. Toplumda önemli yere sahip olmasının nedeni insan için kritik ve yaşamsal bir değer olan sağlıkla uğraşmalarından dolayıdır. Toplumun sağlık hizmeti ihtiyaçlarını gidermek amacıyla kurulan bu örgütlerin başarıya ulaşmasında ve amaçlarını yerine getirmesinde ise profesyonel iş gücünün katkısı büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle özellikle bu sektördeki yöneticilerin çalışanlarına değer verdiğini göstermesi, onlara adil davranması, kurumlarına bağlılıklarını güçlendirmesi, işten duydukları memnuniyeti arttırması gerekmektedir. Aksi takdirde çalışanlar işten ayrılma niyeti içine girebilirler ki zaten Türkiye’de sağlık sektörünün en büyük sorunlarından birisi sayısal açıdan yetersiz sağlık personeline sahip olmasıdır.

Bu çalışmada, araştırma kapsamında bulunan GATA Hastane’sinde çalışan hemşirelerin iş tatmini boyutları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin nasıl gerçekleştiği ve hangi değişkene göre bu ilişkinin farklılık taşıdığı hususları incelenmiştir.

Araştırma sonucunda araştırma problemini destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmada yapılan testler ve analizler kapsamında elde edilen sonuçlar özetle aşağıda verilmiştir.

1. Araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun % 59,7’si 34 yaş ve altı, % 58,8’i evli ve % 58’nin lisans ve lisansüstü eğitimi aldıkları görülmüştür. Araştırmaya katılan hemşirelerin “Hemşirelik mesleğini kendi isteğinizle mi seçtiniz” sorusuna, % 24,8’nin hayır dedikleri görülmüştür. Hemşirelerin “Hemşirelik mesleğini kendinize uygun buluyor musunuz” sorusuna, % 43,7’sinin evet, % 23,5’nin hayır, % 32,8’nin ise kısmen uygun bulduklarını ifade ettikleri görülmektedir. Hemşirelerin mesleğinin toplumda saygınlık uyandırmadığını ya da kısmen uyandırdığını düşünmektedir (% 78,1). Hemşirelerin büyük çoğunluğu % 41,6’nın bu kurumda çalışıyor olmalarının toplumda saygınlık uyandırdığını düşünse de % 58,4’ü gibi önemli bir bölümü ise uyandırmadığını ya da kısmen uyandırdığını

düşünmemektedir. Hemşirelerin büyük çoğunluğu (% 74,8) aldıkları maaştan memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir.

2. Araştırmada hemşirelerin iş tatmini ile ilgili ifadelere verdikleri cevaplardan orta düzeyli tatmin seviyesinde oldukları görülmektedir. Ücretten kaynaklanan iş tatminin düşük olmasının nedenleri, ücretlerinin asgari giderlerini karşılayamaması, alınan ücretin hak edilen düzeyden daha düşük olması ve yaşamsal giderlerine göre düşük olması olarak sıralayabiliriz. Ayrıca, yüksek ücret çalışanın sadece ekonomik gücünü arttırmakla kalmamakta, onun toplum içindeki saygınlığını ve otoritesini de arttırmaktadır. Yüksek ücret, çalışanın geleceğini güvence altına almasını sağlamaktadır.

Buna rağmen başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissettiklerinde, hemşirelerin kendilerini mutlu hissettikleri sonucuna ulaşılabilir.

3. Araştırmada, hemşirelerin örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelere verdikleri cevaplardan, orta düzeyde örgütsel bağlılıkta buldukları, çok fazla aidiyet duygusuna sahip olmadıkları sonucuna varılmıştır. Ayrıca hemşirelerin şu anda çalıştıkları işyerinden ayrıldıkları anda hayatlarında pek çok şeyin altüst olmayacağı, bu iş yerinin onlar için gerekliliğinin üst seviyelerde olmadığı, ayrılmasını düşündürecek alternatifleri olduğu, iş yerine fazla emek harcamadığı yani halen başka bir işyerinde yeniden işe başlayabileceği ve işyerinden ayrılmanın kolay olduğu sonuçlarına ulaşılabilir.

4. Araştırma katılan hemşirelerin; toplam iş tatminin orta düzeyde olduğu toplam bağlılığın düşük düzeyde olduğu ve duygusal, devam ve normatif bağlılık skorunun da orta düzeyde olduğu söylenebilir. Düşük seviyedeki bağlılık derecesinin olumlu yanları olabileceği gibi olumsuz yanları da bulunabilir. Olumsuz yanları devamsızlığa, işe geç gelmelere, işe özen göstermemeye, düşük verimliğe ve sabotaja neden olması; olumlu yanları ise belirsizlik ve çatışma durumlarında bağlılık düzeyi düşük olan personelin, orijinal ve yenilikçi fikirler ortaya çıkarabilmeleridir.

5. Araştırmada hemşirelerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında ilişki olup olmadığına bakılmış olup böyle bir ilişkinin iş tatmini ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında olduğu; ancak iş tatmini ile normatif bağlılık arasında ise böyle bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla ana hipotezimiz; iş tatmini ile örgütsel bağlılık toplam skoru, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ilişkisi için kabul edilmiş, iş tatmini ile normatif bağlılık ilişkisi için ise reddedilmiştir.

6. Araştırmada hemşirelerin iş tatmini ile ilgili ifadeler verilen cevaplarda, çalışılan klinik değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış olup böyle bir farklılaşmanın iş tatmini ifadelerinden “Bağımsız çalışma imkânı olması” ve “Çalışma şartları açısından” mevcut olduğu tespit edilmiştir. “Bağımsız çalışma imkânı olması” ifadesinde Cerrahi Tıp bilimleri hemşirelerinin; “Vicdani sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından” ifadesinde ise Dâhili Tıp Bilimleri hemşirelerinin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H1 hipotezi “Bağımsız çalışma imkânı olması” ve “Çalışma şartları açısından” ifadeleri için kabul edilmiş olup diğer ifadeler ve iş tatmini toplam skoru için reddedilmiştir.

7. Araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler verilen cevaplarda çalışılan klinik değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış olup böyle bir farklılaşma “Bu kuruluşa kendimi ‘Duygusal olarak bağlı’ hissetmiyorum” ve “Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum” ifadelerinde tespit edilmiştir. Bu kuruluşa kendimi “Duygusal olarak bağlı hissetmiyorum” ve “Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum” ifadelerinde Cerrahi Tıp Bilimleri çalışanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H2 hipotezi “Bu kuruluşa kendimi “Duygusal olarak bağlı hissetmiyorum” ve “Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum” ifadeleri için kabul edilmiş olup diğer ifadeler örgütsel bağlılık

toplam skoru, duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık skorları için reddedilmiştir.

8. Araştırmada hemşirelerin iş tatmini ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış olup, böyle bir farklılaşmanın “Yapılan işin her zaman meşgul etmesi”, “Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından”, “Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından” ve “Çalışma şartları açısından” ifadelerinde olduğu görülmüştür. “Başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetme açısından” ifadesinde bekârların, “Yapılan işin her zaman meşgul etmesi”, “Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından”, “Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından” ve “Çalışma şartları açısından” ifadelerinde ise evlilerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H3 hipotezi “Yapılan işin her zaman meşgul etmesi”, “Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından”, “Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından” ve “Çalışma şartları açısından” ifadeleri için kabul edilmiş olup diğer ifadeler ve iş tatmini toplam skoru için reddedilmiştir.

9. Araştırmada hemşirelerin örgütsel bağıllık ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış olup böyle bir farklılaşma sadece “Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurulumdan şu anda ayrılmayı düşünmem” ifadesinde tespit edilmiştir. “Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurulumdan şu anda ayrılmayı düşünmem” ifadesinde evlilerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre H4 hipotezi devam bağıllığındaki “Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurulumdan şu anda ayrılmayı düşünmem” ifadesi için kabul edilmiş olup diğer ifadeler, örgütsel bağıllık toplam skoru, duygusal bağıllık, devam bağıllığının diğer ifadeleri ve normatif bağıllık skorları için reddedilmiştir.

10. Araştırmada ayrıca hemşirelerin toplam iş tatmini skorunda eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış olup böyle bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H5 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

11. Araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış olup böyle bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H6 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

12. Araştırmada hemşirelerin toplam iş tatmini skorunun meslekte çalışma yılı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış olup böyle bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H7 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

13. Araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarında meslekte çalışma yılı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış olup böyle bir farklılaşmanın devam bağlılığı alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın, 1 yıldan az çalışanların ortalamasının yüksek ($\bar{x} = 19$). 4-6 yıl arası çalışanların ortalamasının düşük ($\bar{x} = 15,05$) olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık toplam skoru ve diğer alt boyutlarında ise meslekte çalışma yılı değişkeni bakımından, farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla H8 hipotezi devam bağlılığı için kabul edilmiş, diğerleri için reddedilmiştir.

Öneriler:

Araştırma bulgularından hareketle geliştirilen öneriler aşağıda sıralanmıştır:

1. Hemşirelerine değer veren işletmelerin rekabet yarışında öne çıktığı bilinen bir gerçek olup bu nedenle sağlık işletmelerinde hemşireleri sadece bir üretim faktörü olarak görme anlayışı bırakılmalıdır.

2. Hemşirelerin işletmeye olan bağlılıklarını oluşturmak için işletmelerde adil ücret programları ve çalışma programları oluşturulmalı, iş yükü adil olarak dağıtılmalı, tarafsız karar alınmalı, hemşirelerin kararlara katılımı sağlanmalıdır. Hemşirelere kararların hangi gerekçelere göre alındığı açıklanmalıdır. Her işletmenin bir ödül yönetmeliği olmalı, ödül dağıtımlarının neye göre yapıldığı belirlenmelidir. Bu ödüllerde hemşirelerin maddi ve manevi ihtiyaçları göz önüne alınmalıdır.

3. Hemşirelerde etik algısı yaratmak için, her örgütte etik standartlar belirlenmelidir. Bu standartların belirlenmesinde hemşirelerin düşüncelerine önem verilmelidir. Alınan kararlarda doğruluk ön planda olmalı, işler etik standartlara göre yapılmalı, etik standartlara uymayan hemşireler disipline edilmelidir. Hemşirelerle etik kurallar içerisinde iletişimde bulunmalı, sadece sonuçlarda değil sonuçlara giden yollarda da doğruluk ve dürüstlük ön planda olmalıdır. Herhangi bir davranış ya da söylemden dolayı rahatsız olan hemşire, bunu rahatça gerekli birime şikâyet edebilmeli, üzerinde herhangi bir korku algısı hissetmemelidir.

4. İşletme içinde çift yönlü iletişim sağlanmalı, işletme içi rol tanımları açık ve anlaşılır hale getirilmeli, hemşirelerde moral ve motivasyonunun yükseltilmesi için gerekli uygulamalar yapılmalı ve oryantasyon programlarına önem verilmelidir.

5. Hemşirelerin kariyer gelişimlerine destek olmak maksadıyla, kariyer planlama ve geliştirme sistemleri hayata geçirilmeli, yöneticiler tarafından hemşirelere bu konuda sürekli bir yol göstericilik yapılmalı ve imkân tanınmalıdır. Bu husus hemşirelerin örgüte olan bağlılıklarını arttıracak gibi doğru kişilerin doğru işlere yerleştirilmesi ve işletmenin daha profesyonel hemşirelere sahip olması konularında da işletme açısından büyük fayda sağlayacaktır.

6. Hemşirelere yaptıkları işteki performansları ve başarı düzeyleri hakkında sürekli bir geri bildirim sağlanmalıdır. Geri bildirim, kişilerin kendilerini daha iyi

tanımlarına, geliştirmelerine ve kendileri için daha yüksek performans hedefleri koymalarına imkân tanıyacaktır. İnsan, doğası gereği başarılarının takdir edilmesini bekler. İş yerinde kendisini başarılı hissedebilmesi için yaptıklarından dolayı geri bildirim alması gereklidir. Bu geri bildirimler, hep olumlu ya da iltifat türünden olmak zorunda değildir. Kırıcı olmayan eleştirilerin de etkisi çok büyüktür. Periyodik iletişim ve geri bildirim toplantıları yerine sadece kriz merkezli toplantılar yapılan işletmelerde, sadece olumsuz geri bildirimler vardır. Bu da hemşirelerin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.

7. Hemşirelerin işlerine verdikleri önemin artırılması yönünde, hemşirelerin hastaneye bağlı kalması için görev yerlerinde daha iyi hizmet verebilecekleri olanak ve fiziksel koşulların yaratılması, bunun için gerekli teknolojik donanımın sağlanmalıdır. Hemşirelerin daha iyi koşullarda verilecek hizmetin önemini daha iyi algılayarak, işe olan bağlılıklarını, iş tatminini ve örgüte olan bağlılıklarını da arttırabilmektedir.

8. Hastanede çalışan hemşirelerin, iş yükünü hafifleten düzenlemelere gidilmesi, özellikle motivasyonun ve performansın en düşük olduğu gece nöbetlerinde, cazip bir prim sisteminin uygulanması, hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını arttırabilmektedir.

10. Hemşirelerin görev yetki ve sorumluluklarının belli olmasına rağmen görev dışı işlerde çalıştırılmaması gerekmektedir.

11. Hemşirelik mesleğinde branşlaşmaya gidebilmenin önünün açılması, hizmet kalitesi açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

12. Hemşirelerin işlerini severek yapmaları ve tükenmişlik sendromu yaşamamaları için nöbet ve vardiya sisteminin iyileştirilmesi gereklidir.

13. Ülkemizde hemşireliğe yönelik planlamalarda oluşturulacak komisyonlarda, hemşirelerin yer alması bu planlamaların hayata geçirilmesinde pozitif etkiler yaratacaktır.

14. Sağlık bakım hizmetlerinin kalitesini, hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık seviyesini yükseltmek için; hemşire sayısı hasta sayısına orantılı olarak arttırılmalıdır.

15. Türkiye’de sağlık işletmelerinin önemli sorunlarından bir tanesi de profesyonel yönetim uygulamalarının eksikliği ve yönetim konusunda eğitim almamış yöneticilerin bilimsel olmayan yönetsel yaklaşımlarıdır. Bu sorunun ortadan kaldırılması amacıyla yönetim konusunda eğitim almış yöneticilerin görevlendirilmesi gerekmektedir. Yönetimin profesyonelleşmesi ile beraber kurumsallaşma sağlanacak bu durum sağlık işletmelerinin verimli, etkili ve yüksek performansta sağlık hizmeti sunmasını sağlayacaktır.

Bu araştırma tek bir işletme üzerinde yürütülmüştür. Gelecekte bu konu ile yapılacak araştırmaların birden fazla sağlık işletmesinde yapılması ve daha büyük örneklem grupları ile ve başka değişkenlerle planlanması, daha kapsamlı sonuçlara ulaşılmasına ve daha geniş yorumlar yapılabilmesine olanak sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

AKÇEMETE, G., KANER, S. ve SUCUOĞLU (2001). “**Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik**”, Ankara: Nobel Yayınları.

AKINCI, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İşgörenin İş Tatmini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 4, s.3-4.

AKSU, A. and AKTAŞ, A. (2005). “Job Satisfaction of Managers in Tourism: Cases in the Antalya Region of Turkey”, **Managerial Auditing Journal**, 20: 5, s.480.

ALLEN, N.J. and MEYER, J.P. (1990).a “Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers’ Commitment and Role Orientation”, **Academy of Management Journal**, 33: 4, s.854–855.

ALLEN, N.J. and MEYER, J.P. (1990).b “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization”, **Journal of Occupational Psychology**, 63, s.1-18.

ALLEN, N.J. and MEYER, J.P (1996). “Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization: An Examination of Construct Validity”, **Journal of Vocational Behavior**, 49, s.255.

ALLRED, A.T. (2001). “Employee Satisfaction of Service Quality at Banks and Credit Unions”, **The International Journal of Bank Marketing**, 19: 4, s.179–185.

AŞAN, Ö. (2001). “**Motivasyon, Yönetim ve Organizasyon**”, (Editör: Salih Güney), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

AŞAN, Ö., ve ERENLER, E. (2008). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13: 2, s.205.

ATAY, S. (2006). “**Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

BALAY, R. (2000). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

BALCI, A. (2003). **Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikleri**, Ankara: Pegem Yayıncılık.

BARTLETT, K. R. (2001). “The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field”, **Human Resource Development Quarterly**, 12: 4, s.335-352.

BARUTÇUGİL, İ. (2004). **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

BAŞ, T. (2002). “Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 17: 2, s.4-20.

BAŞARAN, İ.E.(1982). **Örgütsel Davranış**, Ankara: A.Ü.E.F. Yayınları.

BAŞARAN, İ.E.(1992). **Yönetimde İnsan İlişkileri – Yönetimsel Davranış**, Ankara: Gül Yayınevi.

BAŞARAN, İ.E. (1998). **Yönetimde İnsan İlişkileri**, Ankara: Gül Yayınevi.

BAŞARAN, İ.E. (2000). **Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü**, Ankara: Ekinoks Yayınevi.

BAŞARAN İ.E. (2004). **Yönetimde İnsan İlişkileri-Yönetimsel Davranış**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

BAYRAM, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: “Örgütsel Bağlılık”, **Sayıştay Dergisi**, 59, s.27-137.

BECKER, H. (1960). “Notes on the Concept of Commitment”, **The American Journal of Sociology**, 66: 1, s.32-38.

BİNGÖL, D. (1996). **“Personel Yönetimi”**, İstanbul: Beta Basım Yayım.

BOLAT, O.İ. ve BOLAT, T. (2008). “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11: 19, s.78.

BOYLU, Y. , PELİT, E. ve GÜÇER, E. (2007). “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, 44, s.57-58.

BOZKURT, Ö., BOZKURT, İ. (2008). “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9: 1, s.4.

BUCHANAN, B. (1974). “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”, **Administrative Science Quarterly**, 19: 4, s.533.

BUDAK, G. (1998). **İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol**, İzmir: Doluz Eylül Üniversitesi Yayınları.

CEYLAN, A. (1999). “Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu: Teori ve Uygulama”, **Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Yayını**, 2, s.78.

CEYLAN Ö, (2002). “Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

CHIU, S. F. ve CHEN, H. L. (2005). “Relationship Between Job Characteristics And Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role Of Job Satisfaction”, **Social Behavior & Personality: An International Journal**, 33: 6, s.527-528.

CHOW, I. H. S. (1994). Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan. **The International Journal of Career Management**, 6: 4, s.3.

CIMETE, G. (1996). “Akdeniz Üniversitesi Hastanesi’nde Çalışan Hemşirelerin Doyumlarının İncelenmesi”, **Türk Hemşireler Dergisi**, 46: 4, s.17-20.

CLUGSTON, M. (2000). “The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave”, **Journal of Organizational Behavior**, 21, s. 477.

COHEN, A. ve LOWENBERG, G. (1990). “A Re-Examination of Side-Bet Theory as Applied to Organizational Commitment: A Meta-Analysis”, **Human Relations**, 43, s.1016.

CONNOR, J.C. (1994). “Issues in Sampling and Sample Design – A Managerial Perspective Travel”. **Tourism and Hospitality Research: A Handbook For Manager and Researcher**, New York.

ÇAKIR, B. (2006). “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standartlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerine Etkileri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Toplam Kalite Yönetimi Ana Bilim Dalı, İzmir.

ÇEKMECELİOĞLU, H.G. (2005). “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6: 2, s.75.

ÇEKMECELİOĞLU, J.G. (2006) “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Unsurlarının Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri”, İktisat İşletme ve Finans Dergisi, 21: 243, s.120-131.

ÇETİN, M. Ö. (2004). **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

ÇIRPAN, H. (1999). “Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ÇÖL, G. (2004). “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, İş, Güç Endüstri İlişkileri İnsan Kaynakları Dergisi, 6: 2, s.32.

ÇULHA, O. (2008). “Konaklama İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitimle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

DALGIN, T. (2008). “Liderlik Davranışlarının İşgörenler Tarafından Algılanması ve İşgörenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkileri; Marmaris Yöresindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

DAVIDSON, M. ve DAVIDSON, T. (2001). “Are Customer Satisfaction and Performance in Hotels Influenced by Organizational Climate?”. **Australian Journal of Hospitality Management**, 8: 1, s.41–46.

DAVIS, K. (1998). **İşletmelerde İnsan Davranışı**, (Kemal Tosun, Çeviri). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

DAVIS, K. ve NEWSTROM, J. W. (1989). **Human Behavior At Work: Organizational Behavior**, McGraw-Hill International Editions.

DEMİR, N. (2007). **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**, İstanbul: Türkmen Kitapevi.

DENİZ, M. (2005). “Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Tatmini”, içinde **Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler**, (Editör: Mehmet Tikici), Ankara: Nobel Yayınları.

DERELİ, B. (2006), “The Effect of Human Resource Development on the Organizational Commitment”, **Second International Conference on Business, Management and Economics**, 3, s.26.

DİLEK, H. (2005). “Liderlik Tarzlarını ve Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılık İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Üzerine Yönelik Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Gebze İleri Teknolojisi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

DOĞAN, S. ve KILIÇ, S. (2007). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Önemi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 29, s.40-41.

EĞİNLİ, A.T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu; Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 23: 3, s.36.

EMERY, C.R. ve FREDENDALL, L.N (2002). “The Effect of Teams on Firm Profitability and Customer Satisfaction”, **Journal of Service Research**, 4: 3, s.217–229.

ERDİL, O. ve DİĞERLERİ (2004). “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 5: 1, s.18-19.

ERDOĞAN, İ. (1996). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayın.

ERDOĞAN, İ. (1997). **İşletmelerde Davranış**, İstanbul: Dönence Basım Yayın Hizmetleri.

ERDOĞAN, İ. (1999). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi. İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın. 5, İstanbul. s.231.

EREN, E. (2003). **Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)**, İstanbul: Beta Basım Yayım.

EREN, E. (2004). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, İstanbul: Beta Yayınevi.

EREN, E. (2007). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

EREN, E., ALPKAN, L. ve ERGÜN, E. (2001). “Kültürel Boyutlar Olarak İşletmelerde İçsel Bütünleşme ve Dışsal Odaklanma Düzeylerinin Performansa Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 4: s.3.

ERGÜL, H. F. (2005). “Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 4: 3, s.73.

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

EROĞLU, F. (1996). **Davranış Bilimleri**, İstanbul: Beta Yayınevi.

ETZİONI, A. (1961). **A Comparative Analysis of Complex Organizations on Power, Involvement, and Their Corralates**, New York: The Free Pres.

ETZİONI, A. (1975). **A Comparative Analysis of Complex Organizations on Power, Involvement, and Their Corralates**, New York, The Free Pres, of Glencoe.

EVANS, J.R. ve JACK. E.P. (2003). “Validating Key Results Linkages in the Baldrige Performance Excellence Model”, **The Quality Management Journal**, 10: 2, s.7–24.

GIMA, K.A. ve MICHAEL, K. (1998). “A Contingency Analysis of the Impact of Salesperson’s Effort on Satisfaction and Performance in Selling New Products”, **European Journal of Marketing**, 33: 9, s.904–921.

GÖZEN, D.E. (2007). “**İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

GRANDEY, A., CORDEIRO, B.L. ve CROUTER, A.C. (2005). “A Loungitudinal And Multi-Source Test Of The Work-Family Conflict And Job Satisfaction Relationship”, **Journal of Occupational & Organizational Psychology**, 78: 3, s.305.

GREEN, J. (2000). “**Job Satisfaction of Community College Chairpersons (Kolej Başkanlarının İş Tatmini)**”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Virginia Üniversitesi Politeknik Enstitüsü.

GRUSKY, O. (1966). “Career Mobility and Organizational Commitment”, **Administrative Science Quarterly**, 10: 4, s.488.

GÜÇLÜ, H. (2006). “**Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi**”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

GÜL, H. (2002). “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi” **Ege Academic Review**, 2: 1, s.37-43.

GÜL, H. (2003). “Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirilmesi”, **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 10: 1, s.80.

GÜNER, A.R. (2007). “**Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

GÜRBÜZ, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 3: 1, s.52.

HANDY, C. (1993). **Understanding Organizations**. (4.Ed), London: Penguin Business.

HENKEY, I. ve NOE, N. (2004). “Job Satisfaction As A Key Management Tool To Step Up Performance”, **Problems and Perspectives in Management**, 4: 3, s.49-151.

İŞIKHAN, V. (1996). Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu, **Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi**, 1, s.118.

IZGAR, H. (2003). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, **Konya Eğitim Kitapevi Yayınları**, 19, s.49–150.

IZGAR, H. (2008). “Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık”, **Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi**, 25, s.317-334.

İBİCİOĞLU, H. (2000). “Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri”. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 15: 1, s.13.

İNCE, M. ve GÜL, H. (2002). **Örgütsel Bağlılık**, İstanbul: Çizgi Yayınları.

İNCE, M. ve GÜL, H. (2005) **Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık**, Konya: Çizgi Yayıncılık.

JOYCE, I. Huang, X. (2006). “How to Motivate Your Older Employees to Excel? The Impact of Commitment on Older Employees” Performance in The Hospitality Industry” **International Journal of Hospitality Management**.

KANTER, R. M. (1968). “Commitment and Social Organizations: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, **American Sociological Review**, 33: 4, 500-504.

KAPTAN, S. (1998). **Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri**, Ankara: Tekışık Ofset.

KARASAR, N. (1991). **Bilimsel Araştırma Teknikleri**. Ankara: Sanem Matbaacılık.

KARTAL, Ş. (2006). “**Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi, (Nevşehir İli Örneği)**”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

KATZ, D., ve KAHN, R.L. (1977). “**Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**”, (Can H. Bayar, Çeviri). Ankara: Doğan Basımevi.

KAYA, İ. (2007). “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7: 2, s.358-360.

KAYA, N. ve SELÇUK, S. (2007). “Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. 8: 2, s.180.

KIREL, Ç. (1999). “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İşe Bağlılığa İlişkisi”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 28: 2, s.120.

KOÇ, H. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 8: 28, s.202.

KONUK, M. (2006). “**İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama**”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

KORMAN, A. (1978). **Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji**, (İlhan Akhun, Çeviri). Ankara: Milli Eğitim Basım Evi.

KOYS, D.J. (2001). “The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Effectiveness: A Unit-level, Longitudinal Study.” **Personel Psychology**, 19: 1, s.101-114.

LAWLER, EDWARD. E. (1973). **Motivation in Work Organizations**, California: Brooks/Cole.

LEE, R. ve WILBUR, E.R. (1985). "Age Education Job Tenure Salary Job Characteristic And Job Satisfaction A Multi - Variata Analysis" **Human Relations**, 38: 8, s.782.

LOCKE, E. A. (1976). **The Nature and Causes of Job Satisfaction**, Dunette M.D. **Handbook of Industrial and Psychology**, Chicago, Rand McNALLY.

LUTHANS, F. (1995). **Organizational Behavior**, Sevent Edition, McGraw-Hill, İstanbul: Literatür Yayıncılık.

MAYER, R.C. ve SCHOORMAN, F.D. (1992). Predicting Participation and Production Outcomes Through A Two-Dimensional Model of Organizational Commitment, **Academy of Management Journal**, 35: 3, s.671.

McINTRY, R.M., BARTLE, S.A. , LANDIS, D. ve DANSBY, M.R. (2002). "The Effects Of Equal Opportunity Fairness Attitudes On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Perceived Work Group Efficacy" **Military Psychology**, 14: 4, s.299-312.

MEYER. J.P. ve ALLEN. N.J., (1984). "Testing The 'Side Bet Theory' of Organisational Commitment: Some Methodological Considerations", **Journal of Applied Psychology Management Review**, 69, s.372-373.

MEYER, N.J. ve ALLEN, N.J. (1988). "Links Between Work Experiences and Organizational Commitment During The First Year of Employment: A longitudinal Analysis", **Journal of Occupational Psychology**, 61, s.196.

MINER, J. (1992). **Industrial-Organizational Psychology**, Newyork, McGraw-Hill.

MORRIS, A. and BLOOM, J.R. (2002). "Contextual Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment in Community Mental Health Centers Undergoing System Changes in The Financing of Care", **Mental Health Services Research**, 4: 2, s.72.

MOWDAY, R.T. , PORTER, L.W. and DUBIN, R. (1974). "Unit Performance, Situational Factors and Employee Attitudes in Spatially Separated, Work Units", **Organizational Behaviour and Human Performance**, 12, s.603.

MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. and STEERS, R.M. (1982). **Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**, New York: Acedemic Pres Inc.

NEWTON, L.A. and SHORE L.M. (1992). "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition", **Academy of Management Review**, 17: 2, s.276-277.

OLIVER, N. (1990). "Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empricial Evidence and Theoretical Development", **Journal of Occupational Psychology**, 63: 1, s.20.

ONARAN O. (1981). "**Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları**", Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

O'REILLY, C. And CHATMAN, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Copliance, Identification and Interalization on Prosocial Behaviour", **Journal of Applied Psychology**, 71, s.493-494.

OSHAGBEMİ, T. (1997). "The Influence of Rank On The Job Satisfaction of Organizational Members", **Journal of Managerial Psychology**, 12: 7, s.511-520.

OSHAGBEMİ, T. (2000). “Is Length of Service Related to The Level of Job Satisfaction?”, **International Journal of Social Economics**, 23: 3, s.217.

ÖRS, M., ACUNER, A.M. SARP, N. ve ÖNDER, Ö.R. (2003). “Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi’nde ve Antalya Devlet Hastanesi’nde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, 56: 4, s.218.

ÖRÜCÜ, E., ESENKAL, F. (2005). “Konaklama İşletmelerinde İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği)”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8: 14, s.148–149.

ÖZDEMİR, S. (2000). **Eğitimde Örgütsel Yenileşme**, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18: 2, s.114-116.

ÖZGÜVEN, İ.E. (2003). “Endüstri Psikolojisi”, **Corporate Governance**, 7: 1, s.127.

ÖZSOY, A.S. , ERGÜL, Ş. ve BAYIK, A. (2004). “Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, **“İş,-Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 2: 2, s.14.

ÖZTEKİN, Z.S. (2008). **“Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma”**, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

ÖZYER, K. (2004). **“Duygusal Zekâ ile Örgütsel Bağlılık ve Bağlılığın Alt Formları Arasındaki İlişkilerin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma”**, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

PENLY, L.E. and GOULD, S. (1988). "Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations", **Journal of Organizational Behavior**, 9, s.48.

RANDALL, D.M. (1987). "Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited", **Academy of Management Review**, 12: 3, s.464-476.

RANDALL, D.M. ve O'DRISCOLL, M.P. (1997). "Affective Versus Calculative Commitment: Human Resource Implications", **The Journal of Social Psychology**, 5, s.607.

REICHERS, A. (1985). "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", **Academy of Management Review**, 10: 3, s.468.

ROBBINS, S.P. (1991). **Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications**, New Jersey, Prentice-Hall.

SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M. (2001). **Örgütsel Psikoloji**, Bursa: Ezgi Kitapevi.

SALANCIK, G.R. , PFEFFER, J. (1978). "A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design", **Administrative Science Quarterly**, 23, s.245.

SAMADOV, S. (2006). "**İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

SCHULTZ, D.P. ve SCHULTZ, S.E. (1990). **Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**, (Fifth Edition), Newyork, Macmillian.

SEARS, D.O., REPLAU, A., FREEDMAN, J.L. and TAYLOR, S.E. (1988). **Social Psychology** (Sixth Edition), New Jersey: Prentice Hall.

SERİNKAN, C. , BARDAKCI, A. (2007). “Pamukkale Üniversitesi’nde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Tatminine İlişkin Bir Araştırma”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 12: s.153-161.

SEVİMLİ, F., ve İŞCAN, Ö.F. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, **Ege Akademik Bakış**, 5: 1, s.55.

SHERMERHORN, R.S., HUNT. J.G. and OSBORN, R.N. (1994). “**Managing Organizational Behavior**”, 5. Edition, John Willey&Sons Inc.,New York.

SİĞRİ, Ü. (2007). “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. 7: 2, s.262.

SIMCHA, R. (1978). “Job Satisfaction and The Neglected Variable of Job Seniority”, **Human Relations**, 31: 6, s.297–300.

SİLAH, M. (2001). **Çalışma Psikolojisi**, Ankara: Selim Kitapevi.

SOUSA-POZA, A. SOUSA-POZA, A.A. (2000) “Well-being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction”, **The Journal of Socio-Economics**, 29, s.531–532.

SOYLU, C.H. (2001). “**Hava Er Eğitim Tugay Komutanlığında Çalışan Personelin İş Tatmin Düzeyinin Ölçülmesi**”, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

SÖKMEN, A. (2000). “**Ankara’daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine**

Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

SPECTOR, P.E. (1994). **“Job Satisfaction Survey”**, University of South Florida.

SWEENEY, A.P. , HOHENSIL, T.H. ve FORTUNE, J.C. (2002). “Job satisfaction Among Employee Assistance Professionals: A National Study”, **Journal of Employment Counselling**, 39, s.51.

SWEENEY, P.D. , McFARLIN, D.B., (2004). “Social Comparisons And Income Satisfaction: A Cross-National Examination”, **Journal of Occupational & Organizational Psychology**, 77: 2, s.149–154.

ŞEN, T. (2008). **“İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma”**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ŞENGÜL, C.M. (2008). **“Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”**, Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

ŞİMŞEK, M.Ş. , AKGEMCİ, T. ve ÇELİK, A. (1998). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

TABER, T.D. , ALLIGER, G.M. (1995) “A Task-level Assesment of Job Satisfaction”, **Journal of Organizational Behavior**, 16, s.101-107.

TAŞKAYA, S. (2009). **“Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalete İlişkin Algılamaları İle Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”**, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

TAYLOR, F.W. (1970). **What is Scientific Management**, American Management Association, New York.

TELMAN, N. ve ÜNSAL, P. (2004). **“Çalışan Memnuniyeti”**, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

TENGİLİMOĞLU, D. (2005). “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, 1, s.24-25.

TİKİCİ, M. (2005). **“Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler”**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

TOKER, B. (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 8: 1, s.96.

TOPALOĞLU, M., KOÇ, H. ve YAVUZ, E. (2008). “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 9: 4, s.215.

TRACEY, T. M. (2002). “Gender, Managerial Level, Transformational Leadership and Work Satisfaction” **Women in Management Review/Emerald**, 5: 17, s.214.

TUNÇ, M. (2000). **“Kariyer Planlamasının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin Hizmet Sektöründeki Bir İşletmede Çalışanlar Üzerinde Araştırılması”**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ULUSOY, T. (1993). **İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

UYGUÇ, N. ve ÇIMRIN, D. (2004). “D.E.Ü. Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Dergisi**, 3: 2, s.91.

UYGUR, A. (2007). “Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, 1, s.74.

ÜNER, M. ve KARATEPE, O.M. (1999). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme.” **7. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, 27-28 Mayıs, s.45–46.

ÜNER, M., KARATEPE O.M. ve HALICI A. (1998). “Bir Hizmet Kalitesi Modeli Yardımıyla Hizmet Kalitesi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Yapılandırılmasına Yönelik Bir Deneme.” **6. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, 21-23 Mayıs, s.452–453.

ÜNSAL, P. (2005). “Bir İş Doyumu Ölçeği Geliştirme Çalışması” **İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**. 16: 51, s.46.

VANDENBERG, R.J. and LANCE, C.E. (1992). “Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment”, **Journal of Management**, 18: 1, s.154.

VROOM, W.H. ve WILLEY, J. (1964). **Work and Motivation**, Sons, Inc., New York, Toplam Kalite Yönetimi Dört Aşaması. (Tuncay Birkan ve Osman Akınhay, Çeviri). İstanbul: Sistem Yayın.

WHAN, J.C. (1998). Sex Differences in The Continuance Component of Organizational Commitment, **Group and Management**, 23: 3, s.256.

WIENER, Y. (1982). "Commitment in Organization a Normative View", **Academy of Management Review**, 7: 3, s.418.

YALÇIN, A. ve İPLİK, N. (2005). "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14: 1, s.398- 494.

YAMANE, T. (2001). **Temel Örnekleme Yöntemleri**. (Alptekin Esin, M. Akif Bakır, Celal Aydın ve Esen Gürbüzsel, Çeviri), İstanbul: Literatür Yayıncılık.

YAZICIOĞLU, İ., SÖKMEN, A. (2007). "Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Departmanlarında Görev Yapan İşgörenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana'da Bir Uygulama", **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 18, s.89.

YILDIRIM, S. (1995). "Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 50: 1, s.442.

YILMAZ, A. ve DİL, M. (2008). "Örgüte Bağlılık Mı Bağımlılık Mı?" **Akademik Araştırmalar Dergisi**, 36, s.119.

YILMAZ, K. (2007). "**İstanbul İli Anadolu Yakası, Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki**", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

YÜKSEL, Ö. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Gazi Kitabevi.

EK 1**KATILIMCILARI BİLGİLENDİRME VE OLUR ALMA FORMU****Hemşirelerde İş Tatmini ve Kurumsal Bağlılık İlişkisi, GATA Hastanesinde Bir Uygulama.**

Bu araştırma, GATA da ki hemşirelerin kurumsal bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi, bağlılık türlerine ilişkin tutumlarının ortaya konulması ve çıkan sonuçların nedenlerinin tartışılması amacıyla yapılacaktır. Diğer yandan hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin kurumsal bağlılıkları üzerindeki etkisi de araştırmanın ana problemini oluşturmaktadır.

Hemşirelerde; iş tatminin kurumsal bağlılığa önemli ölçüde bir etkisi olabileceği düşünülmektedir. Bu tür bir uygulamanın bağlılığı ve verimliliği arttırmasının yanında işletmenin tercih edilmesini de sağlamaktadır. Bununla beraber hasta memnuniyetini de arttırdığı düşünülmektedir. Bu konuda sizinde değerli fikirlerinizi almak istiyorum. Ancak araştırmaya katılım gönüllük esasına dayanmaktadır. Bu bilgileri okuyup anladıktan sonra araştırmaya katılabilirsiniz.

Bu veriler kimliğiniz belirtilmeden sağlık alanındaki öğrencilerin eğitiminde veya bilimsel nitelikte yayınlarda kullanılabilir. Bu çalışmaların dışında bu veriler kullanılmayacak ve başkalarına verilmeyecektir.

Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Çalışmaya katıldığınız için size ek bir ödeme de yapılmayacaktır. Sorulara vereceğiniz yanıtlar araştırma sonucunu doğrudan etkileyeceği için yanıtlarınızın doğru olmasını ve soruları boş bırakmamanızı rica ederiz.

Teşekkürler

Adres :GATA Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı

Tel :3044388-95

Nesrin ALTINTAŞ
Atılım Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sağlık Kurumları İşletmeciliği
Yüksek Lisans Öğrencisi

KATILIMCININ BEYANI

Sayın Nesrin Altıntaş tarafından Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde bir araştırma yapılacağı belirtilerek bu araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgiler bana aktarıldı. Bu bilgilerden sonra böyle bir araştırmaya katılımcı olarak davet edildim. Eğer bu araştırmaya katılırsam araştırmacı ile aramızda kalması gereken bilgilerin gizliliğine bu araştırma sırasında da büyük bir özen ve saygı ile yaklaşacağına inanıyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin itimatla korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir neden göstermeden araştırmadan çekilebilirim. Ancak araştırmayı zor durumda bırakmamak için araştırmadan çekileceğimi önceden bildirmenin uygun olacağı bilincindeyim. Araştırma için yapılacak araştırmalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana da bir ödeme yapılmayacaktır.

Bu araştırmaya katılmak zorunda değilim. Araştırmaya katılmam konusunda zorlayıcı bir davranış ile karşılaşmış değilim. Bana yapılmış tüm açıklamaları anlamış bulunmaktayım. Kendi başıma belli bir düşünme süresi sonunda adı geçen bu araştırmaya katılımcı olarak yer alma kararı aldım. Bu konuda yapılan daveti büyük bir memnuniyet ve gönüllülük içerisinde kabul ediyorum.

Katılımcı

Adı, soyadı:

Adres:

Tel:

İmza:

Görüşme tanığı

Adı, soyadı:

Adres:

Tel:

İmza:

Görüşen hemşire

Adı, soyadı:

Adres:

Tel:

İmza:

EK 2**ANKET SORULARI****Sayın Katılımcı;**

Bu soru formu hemşirelerin iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık seviyelerini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel bir araştırmanın veri tabanı için kullanılacaktır. İlginize şimdiden teşekkür ederim.

Nesrin ALTINTAŞ
Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sağlık Kurumları İşletmeciliği
Yüksek Lisans ğrencisi
GATA ocuk Sağ. Ve Hast. Kliniği

I. BÖLÜM

1) Çalıştığınız Klinik:.....
2) Doğum Tarihiniz (yıl): 19....
3) Doğum Yeriniz.....
4) Medeni Durumunuz : () Evli () Bekâr
5)Çocuğunuz Var mı? () Evet Sayısı () Hayır
7)Eğitim durumunuzu işaretleyiniz: () Lise mezunu (Kolej) () Önlisans () Lisans () Yüksek lisans () Doktora
8) Mesleğinizdeki çalışma yılınız? () 1 yıldan az () 1-3 yıl arası () 4-6 yıl arası () 7-10 yıl arası () 10 yıldan fazla
9) Bu kurumdaki çalışma yılınız? () 1 yıldan az () 1-3 yıl arası () 4-6 yıl arası () 7-10 yıl arası () 10 yıldan fazla
10) Hemşirelik mesleğini kendi isteğinizle mi seçtiniz? () Evet () Hayır () Kısmen
11) Hemşirelik mesleğini kendinize uygun buluyor musunuz? () Evet () Hayır () Kısmen
12) Hemşirelik mesleğinin toplumda saygınlık uyandırdığını düşünüyor musunuz? () Evet () Hayır () Kısmen
13) Bu kurumda çalışıyor olmak size toplumda saygınlık uyandırıyor mu? () Evet () Hayır () Kısmen
14) Aldığınız maaştan memnun musunuz? () Evet () Hayır () Kısmen

II. BÖLÜM

İş Tatmini ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi ilgili kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.

		Hiç Tatmin Edici Değil	Tatmin Edici Değil	Ne Tatmin Edici Ne Değil	Tatmin Edici	Çok Tatmin Edici
		1	2	3	4	5
1	Yapılan işin her zaman meşgul etmesi	()	()	()	()	()
2	Bağımsız çalışma imkanı olması	()	()	()	()	()
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması	()	()	()	()	()
4	Toplumda “saygın kişi” olma şansını vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	()	()	()	()	()
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7	Vicdani sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
8	Bana garanti bir gelecek sağlaması bakımından	()	()	()	()	()
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetme açısından	()	()	()	()	()
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat verme açısından	()	()	()	()	()
11	Kendini yeteneklerini kullanma şansı olması açısından	()	()	()	()	()
12	İşle ilgili kararların uygulanmaya konulması açısından	()	()	()	()	()
13	Yapılan iş karşılığında alınan ücret açısından	()	()	()	()	()
14	Terfi imkanı olması açısından	()	()	()	()	()
15	Kendi fikir ve kanaatlerini rahat kullanma serbestliği vermesi açısından	()	()	()	()	()
16	İşi yaparken kendi yöntemlerini kullanma serbestliği açısından	()	()	()	()	()
17	Çalışma şartları açısından	()	()	()	()	()
18	Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşabilmeleri açısından	()	()	()	()	()
19	Yapılan işin takdir edilip edilmemesi açısından	()	()	()	()	()
20	Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi açısından	()	()	()	()	()

III. BÖLÜM

Örgütsel Bağlılık ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi ilgili kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder	()	()	()	()	()
2	Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum	()	()	()	()	()
3	Bu kuruluşun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum	()	()	()	()	()
4	Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum	()	()	()	()	()
5	Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var	()	()	()	()	()
6	Kuruluşuma karşı güçlü bir ait olma hissim yok	()	()	()	()	()
7	Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum	()	()	()	()	()
8	Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum	()	()	()	()	()
9	Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim	()	()	()	()	()
10	Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor	()	()	()	()	()
11	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmayı düşünmem	()	()	()	()	()
12	Kuruluşuma çok şey borçluyum	()	()	()	()	()
13	Şu anda kuruluşumda kalmak istemesem bile kalmaya mecburum	()	()	()	()	()
14	İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor	()	()	()	()	()
15	Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur	()	()	()	()	()
16	Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	()	()	()	()	()
17	Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu	()	()	()	()	()
18	Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim	()	()	()	()	()

EK 3HİZMETE ÖZEL

T.C.
GENELKURMAY BAŞKANLIĞI
GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ KOMUTANLIĞI
A N K A R A

05 Kasım 2009

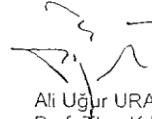
Y. ETİK KRL. : 1491 - 1994 - 09/1539

KONU : GATA Etik Kurulu

Yük. Hem. Nesrin ALTINTAŞ

"Hemşirelerde, İş Tatmini ve Kurumsal Bağlılık İlişkisi, GATA Hastanesinde Bir Uygulama" başlıklı, tek merkezli, tez çalışması olan araştırma projeniz ile ilgili, GATA Etik Kurulu'nun kararı EK'tedir.

Rica ederim.



Ali Uğur URAL
Prof. Tıp. Kd. Alb.
GATA Etik Kurulu Başkanı

T.C.
GENELKURMAY BAŞKANLIĞI
GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ KOMUTANLIĞI
ETİK KURUL TOPLANTI RAPORU

OTURUM NO : 140
OTURUM TARİHİ : 27 Ekim 2009
OTURUM BAŞKANI : Prof. Tbp. Kd. Alb. Ali Uğur URAL
OTURUM SEKRETERİ : Doç. Dr. Ecz. Kd. Alb. Adnan ATAÇ

GATA Etik Kurulu'nun 27 Ekim 2009 günü yapılan 140. oturumunda, GATA Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları AD'dan Yük. Hem. Nesrin Altıntaş'ın sorumlu araştırmacılığını yaptığı "Hemşirelerde, İş Tatmini ve Kurumsal Bağlılık İlişkisi, GATA Hastanesinde Bir Uygulama" başlıklı, tek merkezli, tez çalışması olan araştırma dosyası değerlendirildi.

Araştırma dosyasının amaç, yöntem ve yaklaşım bakımından etik ilkelere UYGUN olduğuna karar verildi.

BAŞKAN
Toplantıya Katılmadı
Ali Uğur URAL
Prof.Tbp.Kd.Alb.

ÜYE
[Signature]
Ali İhsan UZAR
Prof.Hv.Tbp.Kd.Alb.

ÜYE
Toplantıya Katılmadı
Tunçer HAZNEDAROĞLU
Prof.Dz.Tbp.Alb.

ÜYE
[Signature]
Ayhan KUBAR
Prof. Tbp.Kd.Alb.

ÜYE
[Signature]
Yalçın ÖZKAN
Prof. Dr. Ecz. Alb.

ÜYE
[Signature]
Nalan AKBAYRAK
Prof. Dr. Sağ. Alb.

ÜYE
[Signature]
Adnan ATAÇ
Doç.Dr.Ecz.Kd.Alb.

ÜYE
[Signature]
Mükerrem SAFALI
Doç.Tbp.Kd.Alb.

ÜYE
[Signature]
K. Melih AKAY
Doç. Tbp. Kd. Alb.

ÜYE
[Signature]
Ergun TOZKOPARAN
Doç. Tbp. Alb.

ÜYE
[Signature]
Muharrem UÇAR
Doç. J. Tbp. Alb.

EK 4

HİZMETE ÖZEL

T.C.
GENELKURMAY BAŞKANLIĞI
GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ KOMUTANLIĞI
GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ KOMUTAN BİLİMSEL YARDIMCILIĞI
ANKARA



EĞT.ÖĞT.:1410- 888 -10/Mez.Son (1) (1648)

26 Ocak 2010

KONU :Svl.Me.(Hemş.) Nesrin ALTINTAŞ'ın
Araştırma Amaçlı Anketi.

(DOSYA)

İLGİ: GATF Dek.lığı ve Eğt. Hast. Bştpb.lığının 02 Aralık 2009 tarihli, BAŞHMŞ.:1410-3735-09/1536 sayılı ve "Araştırma Amaçlı Anket Onayı" konulu yazısı.

1. GATF Dekanlığı ve Eğitim Hastanesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları AD.Bşk.lığında görevli SvI.Me.(Hemş.) Nesrin ALTINTAŞ (G-2006-94)'ın "Hemşirelerde, İş Tatmini ve Kurumsal Bağlılık İlişkisi, GATA Hastanesinde Bir Uygulama" başlıklı, tek merkezli tez çalışmasını uygulama talebi ilgi yazı ile bildirilmiştir.
2. Söz konusu araştırma projesi Araştırma Amaçlı Anket Komisyonu tarafından değerlendirilerek, Yüksek Bilim Konseyinin 19 Ocak 2010 tarihli toplantısında; anket formunda bulunan 2 (iki) soruda gerekli değişiklikler yapıldığı takdirde uygulanabileceği kararı verilmiştir.
3. SvI.Me.(Hemş.) Nesrin ALTINTAŞ tarafından, Yüksek Bilim Konseyi Üyelerince belirtilen 2 (iki) soruda gerekli değişiklik yapılmıştır. Söz konusu anketin EK-A'da sunulan haliyle uygulanabilir olduğu değerlendirilmektedir.

Rica ederim.

Eğt.PI.Sb.Bçvş.A.ÇAKIR

25/1

Ş.Md.Prof.Tbp.Alb.S.CEYLAN:

25/1

M.Zeki BAYRAKTAR
Profesör Tabip Tümgeneral
GATA K.Bil.Yrd.,
Askeri Tıp Fakültesi Dekanı ve
Eğitim Hastanesi Baştabibi

EKİ :
EK-A (5 Sayfa Anket Formu.)

DAĞITIM :
Gereği :
Çocuk Sağ. ve Hast. AD.Bşk.lığına (İvediliğinden)
Başhemşireliğe (İvediliğinden)

Bilgi :
GATF Dek.lığı ve Eğt.Hast.Bştpb.lığına
Dah. Tıp Bil. Böl.Bşk.lığına (İvediliğinden)

HİZMETE ÖZEL

Bağlantı Noktası: Hv.P.Bçvş.Ali ÇAKIR Tel.Nu.:6134

ÖZET

Altıntaş, Nesrin. Hemşirelerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi; GATA Hastanesi'nde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011.

Yoğun ve özverili çalışma gerektiren sağlık işletmelerinde, hemşirelerin daha etkin, istekli ve verimli çalışmalarının sağlanabilmesi için, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın sağlanması gereklidir. Araştırmamızda; GATA Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin iş tatmini boyutları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin nasıl gerçekleştiği ve hangi değişkenlere göre bu ilişkinin farklılık taşıdığı hususları incelenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi, bağlılık türlerine ilişkin tutumlarının ortaya konulması, çıkan sonuçların nedenlerinin tartışılması ve yöneticilere çeşitli öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada, iş tatmininin ölçülmesinde, Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Minnesota İş Tatmini Ölçeği – Kısa Formu”, örgütsel bağlılığın ölçülmesinde ise, “Allen ve Meyer’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli” kullanılmıştır. Anketler, Ankara GATA Hastanesi'nde 238 hemşireye uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki ($r=0,449$) bulunmuştur. Ancak iş tatmini ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık ile istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır. Hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık algılamalarının, çalışılan klinik, meslekte çalışma yılı ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaştığı da tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler:

1. İş Tatmini
2. Örgütsel Bağlılık
3. Hastane
4. Hemşireler
5. İşten ayrılma Niyeti

ABSTRACT

Altıntaş, Nesrin. The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Nurses, A Survey in Gülhane Millitary Medical Academy Hospital, Post-Graduate Thesis, Ankara 2011.

It is important to provide job satisfaction and organizational commitment for nurses to work effectively, willing and more productive in health management where intensive and self-sacrificing work is necessary. In this research, it was investigated that how the relationship between job satisfaction and organizational commitment in nurses working at Gulhane Military Medical Academy was performed and also the properties of this relationship interact according to different variables. It was also aimed to determine the level of organizational commitment, to expose the attitudes related with commitment types, to discuss the causes of these results and to develop various proposals to managers.

In this investigation, “Minnesota Job Satisfaction Scale-Short Form” that was developed by Weiss et al. was used to measure job satisfaction, whereas “Allen and Meyer’s Three-Dimensional Organizational Commitment Model” was used to measure organizational commitment. The questionnaires were applied to 238 nurses in Gulhane Military Medical Academy Hospital.

As a result of this research, a positive relationship was found between job satisfaction and organizational commitment ($r=0,449$). However, no statistically significant relationship was determined between job satisfaction and normative commitment which is low dimension of organizational commitment. It was also identified that the nurses perception of job satisfaction and organizational commitment varied according to the working clinic, time of occupation and marital status.

Key words:

1. Job Satisfaction
2. Organizational Commitment
3. Hospital
4. Nurses
5. Intention of Leaving Job

