

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ahmet Reşat GÜNER

SAĞLIK HİZMETLERİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞE BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN MODELLENMESİ

Danışman

Prof. Dr. Ayşe KURUÜZÜM

İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2007

İÇİNDEKİLER

| | |
|-----------------------------------|------|
| ŞEKİLLER ve TABLOLAR LİSTESİ..... | vii |
| ÖZET..... | ix |
| SUMMARY..... | xi |
| ÖNSÖZ..... | xiii |
| GİRİŞ..... | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

| | |
|--|----|
| ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR: ÖRGÜTE BAĞLILIK, İŞE BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ..... | 2 |
| 1.1. İnanç, Tutum ve Davranış Kavramları ve Bu Kavramların Çalışma Hayatındaki Rolleri..... | 2 |
| 1.1.1. İnanç, Tutum ve Davranış Kavramlarına Genel Bir Bakış..... | 2 |
| 1.1.2. İnanç, Tutum ve Davranış Kavramlarının Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkileri..... | 3 |
| 1.2. Örgüte (Örgütsel) Bağlılık..... | 3 |
| 1.2.1. Örgüte Bağlılığın Tanımı..... | 3 |
| 1.2.2. Örgüte Bağlılık Sınıflandırmaları..... | 5 |
| 1.2.2.1. Etzioni'nin Sınıflandırması (1961-1975)..... | 5 |
| 1.2.2.2. Kanter'in Sınıflandırması (1968)..... | 6 |
| 1.2.2.3. Buchanan II'nin Sınıflandırması (1974)..... | 6 |
| 1.2.2.4. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması (1977)..... | 7 |
| 1.2.2.5. Mowday, Steers ve Porter'in Sınıflandırması (1982)..... | 7 |
| 1.2.2.6. Wiener'in Sınıflandırması (1982)..... | 8 |
| 1.2.2.7. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması (1986)..... | 9 |
| 1.2.2.8. Meyer ve Allen'in Sınıflandırması (1990)..... | 9 |
| 1.2.3. Örgüte Bağlılığa İlişkin Temel Yaklaşımlar..... | 12 |
| 1.2.3.1. Davranışsal Yaklaşım..... | 12 |
| 1.2.3.2. Tutumsal Yaklaşım..... | 13 |
| 1.2.4. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler..... | 13 |
| 1.2.4.1. Kişisel Özellikler..... | 14 |
| 1.2.4.1.1. Yaş..... | 14 |

| | |
|---|----|
| 1.2.4.1.2. Cinsiyet..... | 14 |
| 1.2.4.1.3. Eğitim Seviyesi..... | 15 |
| 1.2.4.1.4. Medeni Hal..... | 16 |
| 1.2.4.1.5. Çocuk Sayısı..... | 16 |
| 1.2.4.1.6. Örgütte Çalışma Süresi ve Pozisyonda Kalma Süresi..... | 17 |
| 1.2.4.1.7. Kişilik Özellikleri..... | 18 |
| 1.2.4.1.8. Ücret..... | 18 |
| 1.2.4.1.9. İş Düzeyi..... | 19 |
| 1.2.4.2. İşle İlgili Özellikler..... | 19 |
| 1.2.4.3. Rolle İlgili Özellikler..... | 20 |
| 1.2.4.4. Örgütsel Özellikler..... | 21 |
| 1.2.4.5. Grup-Lider İlişkileri..... | 23 |
| 1.3. İşe Bağlılık..... | 24 |
| 1.3.1. İşe Bağlılığın Tanımı..... | 24 |
| 1.3.2. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler..... | 27 |
| 1.3.2.1. İşin Niteliğine İlişkin Faktörler..... | 27 |
| 1.3.2.1.1. İşin Anlamlılığı..... | 27 |
| 1.3.2.1.2. İş ile Özdeşleşme ve İşin Önemi..... | 28 |
| 1.3.2.1.3. İşin Sorumluluğu ve Etkileşim Düzeyi..... | 29 |
| 1.3.2.1.3.1. Özerklik (Otonomi)..... | 29 |
| 1.3.2.1.3.2. Geri Bildirim (Geri Besleme)..... | 30 |
| 1.3.2.1.3.3. Başkalarıyla İlişkiler..... | 31 |
| 1.3.2.2. Kişisel Faktörler..... | 32 |
| 1.3.2.2.1. Kişinin Demografik Özellikleri..... | 32 |
| 1.3.2.2.1.1. Yaş..... | 32 |
| 1.3.2.2.1.2. Cinsiyet..... | 33 |
| 1.3.2.2.1.3. Eğitim Seviyesi..... | 34 |
| 1.3.2.2.1.4. Medeni Durum..... | 34 |
| 1.3.2.2.1.5. Kıdem (İşyerinde Çalışma Süresi)..... | 35 |
| 1.3.2.2.2. Kişinin Psiko-sosyal Özellikleri..... | 35 |
| 1.3.2.2.2.1. Başarı Güdüsü..... | 36 |
| 1.3.2.2.2.2. Kontrol Odağı..... | 37 |
| 1.3.2.2.2.3. İçsel Motivasyon..... | 39 |
| 1.3.2.2.2.4. Çalışma Değerleri..... | 39 |

| | |
|---|----|
| 1.3.2.2.2.5. Merkezi Yaşam İlgisi..... | 40 |
| 1.3.2.3. Diğer Faktörler..... | 41 |
| 1.3.2.3.1. Örgütsel Faktörler..... | 41 |
| 1.3.2.3.1.1. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı..... | 41 |
| 1.3.2.3.1.2. Ücret Miktarı ve Sistemi..... | 42 |
| 1.3.2.3.1.3. Çalışma Koşulları ve Çalışma Saatleri..... | 44 |
| 1.3.2.3.1.4. Kariyer Olanakları..... | 44 |
| 1.3.2.3.1.5. Yönetim Tarzı ve Yönetime Katılma Düzeyi..... | 45 |
| 1.3.2.3.1.6. Örgüt Kültürü..... | 45 |
| 1.3.2.3.2. Toplumsal, Ekonomik ve Hukuki Faktörler..... | 46 |
| 1.4. İş Tatmini..... | 47 |
| 1.4.1. İş Tatmininin Tanımı..... | 47 |
| 1.4.2. İş Tatminini Tanımlayan ve Çeşitli Faktörlerle İlişisini Açıklayan Teoriler... | 48 |
| 1.4.2.1. Çift Faktör Teorisi..... | 48 |
| 1.4.2.2. Eşitlik Teorisi..... | 48 |
| 1.4.2.3. Sosyal Etki Teorisi..... | 49 |
| 1.4.2.4. İş Özellikleri Modeli..... | 49 |
| 1.4.2.5. Cornell Modeli..... | 50 |
| 1.4.2.6. İş Tatmini-Yaşam Tatmini Teorileri..... | 50 |
| 1.4.2.7. İş Tatmini-Performans Teorileri..... | 52 |
| 1.4.2.8. İş Tatmini-Motivasyon Teorileri..... | 52 |
| 1.4.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler..... | 53 |
| 1.4.3.1. Kişisel Faktörler..... | 53 |
| 1.4.3.1.1. Cinsiyet..... | 53 |
| 1.4.3.1.2. Yaş..... | 54 |
| 1.4.3.1.3. Medeni Durum..... | 54 |
| 1.4.3.1.4. Eğitim Düzeyi..... | 55 |
| 1.4.3.1.5. Çalışma Süresi..... | 55 |
| 1.4.3.2. Örgütsel Faktörler..... | 56 |
| 1.4.3.2.1. Ücret ve Terfi..... | 56 |
| 1.4.3.2.2. Fiziksel Çalışma Koşulları..... | 57 |
| 1.4.3.2.3. Yönetici ve Diğer Çalışanlarla İletişim..... | 58 |
| 1.4.3.2.4. İş Güvenliği..... | 59 |
| 1.4.3.2.5. Geri Bildirim..... | 60 |

| | |
|--|----|
| 1.4.3.2.6. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi..... | 60 |
| 1.4.3.2.7. Örgüt Yapısı..... | 61 |
| 1.5. İş Tatmininin Örgüte Bağlılık ve İşe Bağlılıkla İlişkisi..... | 62 |
| 1.6. İş Tatmininin, Örgüte Bağlılığın ve İşe Bağlılığın Olası Sonuçları..... | 64 |
| 1.6.1. İşten Ayrılma Niyeti ve İşgücü Devri..... | 64 |
| 1.6.2. Devamsızlık ve İşe Geç Kalma..... | 67 |
| 1.6.3. Performans..... | 68 |
| 1.6.4. İş Başarımı..... | 69 |
| 1.7. Örgüte (Örgütsel) Bağlılıkla İlgili Yapılmış Araştırmalar..... | 69 |
| 1.7.1. Yurtiçi Araştırmalar..... | 69 |
| 1.7.2. Yurtdışı Araştırmalar..... | 72 |

İKİNCİ BÖLÜM

| | |
|--|----|
| SAĞLIK PERSONELİNİN ÖRGÜTE BAĞLILIĞI, İŞE BAĞLILIĞI VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA..... | 75 |
| 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi..... | 75 |
| 2.2. Araştırmanın Yöntemi..... | 76 |
| 2.2.1. Araştırma Örneklemi..... | 76 |
| 2.2.2. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı..... | 76 |
| 2.2.3. Veri Analiz Teknikleri..... | 77 |
| 2.2.4. Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi..... | 78 |
| 2.2.4.1. Güvenirlik Analizi..... | 78 |
| 2.2.4.2. Geçerlilik Analizi..... | 79 |
| 2.3. Araştırma Bulguları ve Yorumlar..... | 80 |
| 2.3.1. Frekanslar ve Yüzdeler..... | 80 |
| 2.3.1.1. Demografik Özellikler..... | 81 |
| 2.3.1.2. Diğer Özellikler..... | 83 |
| 2.3.2. Ortalama ve Standart Sapmalar..... | 86 |
| 2.3.2.1. Psiko-sosyal Faktörler ve İşe Bağlılığa İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri..... | 86 |
| 2.3.2.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri..... | 89 |
| 2.3.2.3. İş Tatminine İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri..... | 90 |
| 2.3.3. Demografik Özelliklerin İşe Bağlılık, Örgütsel Bağlılığın Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi..... | 91 |

| | |
|---|-----|
| 2.3.3.1. Cinsiyetin İşe Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi..... | 91 |
| 2.3.3.2. Cinsiyetin Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi..... | 91 |
| 2.3.3.3. Medeni Halin İşe Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi..... | 92 |
| 2.3.3.4. Medeni Halin Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi..... | 92 |
| 2.3.3.5. Eğitim Düzeyinin İşe Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi..... | 93 |
| 2.3.3.6. Eğitim Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi..... | 94 |
| 2.3.3.7. Yaş Gruplarının İşe Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi..... | 94 |
| 2.3.3.8. Yaş Gruplarının Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi..... | 95 |
| 2.3.3.9. Çalışma Gruplarının İşe Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi..... | 95 |
| 2.3.3.10. Çalışma Gruplarının Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi..... | 96 |
| 2.3.4. Korelasyon Testleri..... | 97 |
| 2.3.4.1. İşe Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Arasındaki İlişki..... | 97 |
| 2.3.4.2. Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki..... | 98 |
| 2.3.4.3. Örgütsel Bağlılık Boyutları ile Psiko-sosyal Faktörler Arasındaki İlişki..... | 98 |
| 2.3.4.4. İş tatmini ile Psiko-sosyal Faktörler, İşe Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki..... | 99 |
| 2.3.4.5. Son Bir Yıl İçinde İşe Geç Gelme ve İşe Gelmeme Durumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki..... | 100 |
| 2.3.4.6. Son Bir Yıl İçinde İşe Geç Gelme ve İşe Gelmeme Durumu ile Psiko-sosyal Faktörler ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişki..... | 100 |
| 2.3.4.7. Son Bir Yıl İçinde İşe Geç Gelme ve İşe Gelmeme Durumu ile İş Tatmini Arasındaki İlişki..... | 100 |
| 2.3.5. Çoklu Regresyon Testleri..... | 101 |
| 2.3.5.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler..... | 101 |
| 2.3.5.2. Duygusal Bağlılığı Etkileyen Faktörler..... | 102 |

| | |
|--|-----|
| 2.3.5.3. Devam Bağlılığını Etkileyen Faktörler..... | 102 |
| 2.3.5.4. Normatif Bağlılığı Etkileyen Faktörler..... | 103 |
| 2.4. Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Modellenmesi..... | 103 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

| | |
|------------------------------------|-----|
| SONUÇLAR VE ÖNERİLER..... | 106 |
| 3.1. Sonuçlar..... | 106 |
| 3.2. Uygulayıcılara Öneriler..... | 109 |
| 3.3. Araştırmacılara Öneriler..... | 110 |
| Kaynakça..... | 112 |
| | |
| EKLER..... | 121 |
| Ek-1 Anket Formu..... | 122 |
| Ek-2 Özgeçmiş..... | 125 |

ŞEKİLLER ve TABLOLAR LİSTESİ

| <u>Şekil No.</u> | | <u>Sayfa</u> |
|------------------|---|--------------|
| Şekil 1.1. | Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli..... | 10 |
| Şekil 2.1. | Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı..... | 81 |
| Şekil 2.2. | Çalışanların Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı..... | 81 |
| Şekil 2.3. | Çalışanların Eğitim Seviyesine Göre Dağılımı..... | 82 |
| Şekil 2.4. | Çalışanların Medeni Hale Göre Dağılımı..... | 82 |
| Şekil 2.5. | Çalışanların Çalışma Gruplarına Göre Dağılımı..... | 83 |
| Şekil 2.6. | Çalışanların Kıdem Durumlarına Göre Dağılımı..... | 83 |
| Şekil 2.7. | Çalışanların İş Yaşamındaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı..... | 84 |
| Şekil 2.8. | Çalışanların Son Bir Yıl İçerisinde İşe gelinmeyen Gün Sayısına Göre Dağılımı..... | 84 |
| Şekil 2.9. | Çalışanların Son Bir Yıl İçerisinde İşe Geç Gelinek Gün Sayısına Göre Dağılımı..... | 85 |
| Şekil 2.10. | Çalışanların İşe Verdikleri Önem Derecesine Göre Dağılımı..... | 85 |
| Şekil 2.11. | Çalışanların Gelecek Yılda İşten Ayrılma Niyetlerine Göre Dağılımı... | 86 |
| Şekil 2.12 | Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Gösteren Yol (Path) Diyagramı..... | 104 |

| <u>Tablo No.</u> | <u>Tablo Adları</u> | <u>Sayfa</u> |
|------------------|---|--------------|
| Tablo 2.1. | Psiko-sosyal Güvenirlik Katsayıları..... | 78 |
| Tablo 2.2. | Örgüte Bağlılık Boyutlarının ve İş Tatmininin Güvenirlik Katsayıları..... | 78 |
| Tablo 2.3. | Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları..... | 79 |
| Tablo 2.4. | Psiko-sosyal Faktörler ve İşe Bağlılığa İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri..... | 87 |
| Tablo 2.5. | Örgütsel Bağlılığa İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri | 89 |
| Tablo 2.6. | İş Tatminine İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri..... | 90 |
| Tablo 2.7. | Cinsiyetin Psiko-sosyal Faktörler ve İşe Bağlılık Üzerine Etkisi..... | 91 |
| Tablo 2.8. | Cinsiyetin Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi.... | 91 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| Tablo 2.9. | Medeni Halin Psiko-Sosyal Faktörler Üzerine Etkisi..... | 92 |
| Tablo 2.10. | Medeni Halin Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi..... | 92 |
| Tablo 2.11. | Eğitim Durumunun Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi..... | 93 |
| Tablo 2.12. | Eğitim Durumunun Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi..... | 94 |
| Tablo 2.13. | Yaş Gruplarının Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi..... | 94 |
| Tablo 2.14. | Yaş Gruplarının Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi..... | 95 |
| Tablo 2.15. | Çalışma Gruplarının Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi..... | 96 |
| Tablo 2.16. | Çalışma Gruplarının Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi..... | 96 |
| Tablo 2.17. | İşe Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Arasındaki İlişki..... | 97 |
| Tablo 2.18. | Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki..... | 98 |
| Tablo 2.19. | Örgütsel Bağlılık Boyutları ile Psiko-sosyal Faktörler Arasındaki İlişki..... | 98 |
| Tablo 2.20. | İş tatmini ile Psiko-sosyal Faktörler, İşe Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki..... | 99 |
| Tablo 2.21. | Örgüte Bağlılık Boyutları ile İşe Geç Gelme ve İşe Gelmeme Arasındaki İlişki..... | 100 |
| Tablo 2.22. | Psiko-sosyal Faktörler ve İşe Bağlılık ile İşe Geç Gelme ve İşe Gelmeme Arasındaki İlişki..... | 100 |
| Tablo 2.23. | İş Tatmini ile İşe Geç Gelme ve İşe Gelmeme Arasındaki İlişki..... | 101 |
| Tablo 2.24. | İş Tatminini Etkileyen Faktörler..... | 101 |
| Tablo 2.25. | Duygusal Bağlılığı Etkileyen Faktörler..... | 102 |
| Tablo 2.26. | Devam Bağlılığını Etkileyen Faktörler..... | 102 |
| Tablo 2.27. | Normatif Bağlılığı Etkileyen Faktörler..... | 103 |

ÖZET

Bu çalışmada, hastanede çalışan personelin, çalıştıkları kuruma, işlerine olan bağlılıkları ile işten duydukları tatmin seviyelerinin belirlenmesi ve bu yapılar arasındaki ilişkinin modellenmesi hedeflenmiştir. Araştırma anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışanların örgüte bağlılık seviyelerini belirlemek amacıyla Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. İşe bağlılığı ölçmede Kanungo'nun tek boyutlu ölçeği tercih edilmiştir. İş tatminini ölçmek için ise, Churchill'in "iş tatmini ölçeği" kullanılmıştır (Churchill, 1974). Uygulama, Antalya Devlet Hastanesi'nde görev yapmakta olan tüm personeli içermektedir. Personele 300 adet anket dağıtılmış, 288 adet kullanılabilir anket geri dönmüştür. Geri dönüş oranı %96 olmuştur.

Toplanan veriler SPSS 11.0 paket programı ile değerlendirilmiştir. Güvenirlik ve geçerlilik, frekans ve yüzde, ortalama ve standart sapma, t testi, tek yönlü varyans, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Psiko-sosyal faktörler, işe bağlılık, örgüte bağlılık ve iş tatmini arasındaki yapı LISREL 8.54 paket programıyla oluşturulmuştur.

İlk olarak, araştırmanın güvenirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum) ve diğer özellikler (çalışma grubu, kıdem durumu, iş yaşamındaki toplam çalışma süresi, işe verilen önem, işe gelinmeyen ve geç gelinen gün sayısı ve işten ayrılma niyeti) frekans analizi ile incelenmiştir. Psiko-sosyal faktörlerin boyutları, işe bağlılık, örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini ile bu kalemleri oluşturan soru maddelerinin ortalamaları ve standart sapmaları alınmıştır. Cinsiyetin ve medeni durumun, işe bağlılığa, psiko-sosyal faktörlere, örgütsel bağlılığa ve iş tatminine etkisi t-testi ile incelenmiştir. Eğitim durumunun, yaş ve çalışma gruplarının işe bağlılık, psiko-sosyal faktörler, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiş; anlamlı etkileşimlerin kaynağının tespiti için Post-Hoc yöntemlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. İşe bağlılık ve psiko-sosyal faktörler arasındaki ilişkiler ile örgütsel bağlılık boyutları ve psiko-sosyal faktörler arasındaki ilişkiler korelasyon testi ile incelenmiştir. İş tatmininin işe bağlılık, psiko-sosyal faktörler ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi de korelasyon testi ile incelenmiştir. İşe gelinmeyen ve geç gelinen gün sayısı değişkenlerinin işe bağlılık, psiko-sosyal faktörler, örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini ile arasındaki ilişkiler de yine korelasyon testi ile incelenmiştir. İş tatminin ve örgütsel bağlılık boyutlarının hangi faktörlerden etkilendikleri çoklu regresyon analiziyle belirlenmiştir. Son olarak, psiko-sosyal faktörler, işe bağlılık, örgüte bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiler yol (path) diyagramıyla

belirlenmiştir. Araştırmanın sonunda, analiz ve testlerin sonuçları irdelenmiş ve bu sonuçlar doğrultusunda örgütsel bağlılığı, işe bağlılığı ve iş tatminini artıracak öneriler belirtilmiştir.

SUMMARY

In this study, the affection of determining personnel to the corporation to their work the level of satisfaction about their work and the modelling of the relationship between these conformations was aimed. The research was performed by using the survey method. Meyer and Allen's three dimensional organizational commitment scale was used to determine the level of personnel's organizational commitment. Kanungo's undimensional scale was preferred to evaluate work commitment. Churchill's job satisfaction scale was used to evaluate the job satisfaction. The application includes all of the employee working in the Antalya State Hospital. The related survey was conducted with 288 attendance while 300 surveys were propagated. The percentage of the return of the survey is 96%.

The collected data were scoped out by using reliability, validity, frequency, percentage, average, standard deviation, t-test, ANOVA, correlation and regression analysis by using the SPSS 11.0 package software. In this research, structure among the psycho-social factors, work commitment, organizational commitment and job satisfaction was formed by using LISREL 8.54 package software.

First of all, reliability and validity analyses was applied. The demographic factors (age, gender, educational status) and other factors (work group, seniority state, total working period in business, central life interest, non-attendant days, late attended, non-attended days, attitude of leaving work) of those who completed the survey were inspected by analysis of frequency. The standard deviation and the mean of psycho-social factors, work commitment, organizational commitment and job-satisfaction and those factors that form these items were calculated. The impact of the gender and the marital status to the work commitment, psycho-social factors, the organizational commitment and the job satisfaction were investigated by performing the t-test. The impact of educational status on the work commitment, psycho-social factors, organizational commitment, and job satisfaction of age and work groups were investigated by ANOVA and Scheffe test that is one of Post-Hoc methods were applied to determine the resource of significant interactions. The relationship between the work commitment and psycho-social factors and the relationship between the organizational commitment dimensions and psycho-social factors were investigated by the correlation test. The relationship between the variables that indicate late or non-attended days, work commitment, psycho-social, organizational commitment and job satisfaction were again investigated by using the correlation test. The matter of which factors

the job satisfaction and the dimensions of organizational commitment are affected of were determined by multiple regression analysis. Finally the relationship between psycho-social factors and work commitment to work organizational commitment and job satisfaction were determined by the path diagram. At the end of the research, some suggestions were made to improve the organizational commitment, work commitment and job satisfaction as a result of analysis and tests.

ÖNSÖZ

Çalışma hayatındaki örgüte bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini olguları son yıllarda şirket yöneticilerinin ve akademisyenlerin ilgisini çeken konular arasında yerini almıştır. Özellikle sağlık hizmeti ve sağlık hizmetinin evrenselliği ve toplumsal yaşamdaki önemi söz konusu olduğunda, sağlık çalışanları üzerindeki beklentiler de artmakta, bu da sağlık çalışanlarının taşıdıkları sorumlulukları artırmaktadır. Artan sorumluluklar ve beklentilerin sağlık çalışanları tarafından yerine getirilmesi için, sağlık çalışanlarının da beklentilerinin karşılanması ve bu şekilde onların güdülenmesi gerekmektedir. Sağlık çalışanlarını güdüleyici faktörler ise örgüte bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini olmaktadır. Bu bağlamda sağlık çalışanlarına, örgüte bağlılığı, işe bağlılığı ve iş tatminini sağlamaya yönelik koşulların oluşturulması, çalışanların toplumsal beklentileri karşılama da daha istekli ve etkin davranmasına temel teşkil edecektir. Bu bakımdan, böylesine hassas bir konuda yapmış olduğum araştırmanın şirket yöneticilerine, akademisyenlere, çalışanlara ve çalışma hayatına girecek olan bireylere faydalı olmasını diliyorum.

Tez çalışmam süresince, görüş, eleştiri ve yardımlarıyla benim çalışmama yön vererek değerli zamanını benden esirgemeyen Danışman Hocam Sayın Prof. Dr. Ayşe KURUÜZÜM'e, araştırmamın çeşitli aşamalarında değerli yardımlarını esirgemeyen Sayın Dr. Mehmet TOPDEMİR'e ve eğitim süresince bana göstermiş oldukları sabır ve vermiş oldukları desteklerden dolayı, anneme, babama, ağabeyime ve arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Ahmet Reşat GÜNER

GİRİŞ

Sağlık hizmeti evrenseldir. 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 kuruma, işe olan bağlılıkları ile iş tatmininin sağlanması bakımından en problemlilerden biri olarak gözükmektedir. Teknolojinin hızla değişmesi, artan maliyetler, hastaların artan şikayetleri ve iyi bakım isteğinin yaygınlaşması sağlık hizmetlerinin daha karmaşık bir yapıya bürünmesine neden olmuştur. Bu şartlar altında çalışan sağlık çalışanlarının beklentilerinin 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.

Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık unsurlarından oluşmaktadır. Tüm bu unsurları sağlık çalışanlarından beklemek mümkün olamamaktadır. Ancak, sağlık çalışanının örgütsel bağlılığın herhangi bir unsurunu benimsemesi, onun örgütüne ve işine karşı tutumlarını olumlu yönde değiştirebilmektedir. İş tatmininin örgütsel ve işe bağlılıkla etkileşim içerisinde olduğu düşünülürse, her iki bağlılık tutumunun olumlu yönde geliştirilmesi gerekmektedir.

Yukarıdaki açıklamalarda da görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatminlerinin artırılması, sağlık kurumlarının misyonlarını etkili ve verimli hale getirmektedir. Bu araştırmada, Antalya Devlet Hastanesi'nde farklı görevleri olan çalışanların bağlılık düzeyleri ve iş tatmin düzeyleri belirlenerek, iş tatmini ile bağlılık tutumları arasındaki etkileşim irdelenmiştir. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, bağlılık ve iş tatmini kavramlarının temeli olan inanç, tutum ve davranış kavramları ele alınmış; örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatminine ilişkin genel bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde, örgütsel bağlılıkla ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, Antalya Devlet Hastanesi'ndeki sağlık personelinin örgütsel bağlılığı, işe bağlılığı ve

iş tatmini arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir uygulamaya yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise, bu uygulamanın sonuçları ve sonuçlara yönelik getirilen öneriler yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR:

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞE BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ

1.1. İnanç, Tutum ve Davranış Kavramları ve Bu Kavramların Çalışma Hayatındaki Rollerini

1.1.1. İnanç, Tutum ve Davranış Kavramlarına Genel Bir Bakış

İnsanlar, gerek kişisel olarak gerekse bulunduğu toplumun veya çalıştığı firmanın içinde sahip olduğu birtakım inançlara ve tutumlara sahiptir. Bu inanç ve tutumlar insan davranışlarını yönlendirmekte ve şekillendirmektedir. Dolayısıyla bu kavramlar arasında neden-sonuç ilişkisi yönünden sıkı bir bağlantı söz konusudur.

İnançlar, kişilerin kendi iç dünyaları ile ilgili algıların ve tanımların meydana getirdiği sürekli duygular olarak tanımlanmaktadır. Bilgi, kanaat ve imanı kapsayan psikolojik bir haldir. Tutumlar ise bu inançların içinde saklıdır ve kişilerin kendi inancına bağlı olarak çevresindeki herhangi bir konuya karşı düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde şekillendiren eğilim olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, tutumların sürekliliği ve devamlılığı, inançların sürekliliği ve devamlılığına bağlıdır. Davranış ise tutum tarafından şekillendirilmiş, gözlenebilir hareketler olarak tanımlanmaktadır. Kişiler, tutum ve inançları ışığında davranışlarına yön vererek çevresel olayları değerlendirmekte ve bunun sonucunda karara varmaktadırlar.

İnançlar ve tutumlar, aklın ve mantığın bir sonucu veya durumu kabullenmesi durumudur. Bu kabullenme kişinin davranışı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu davranışları hızlandıran ve onlara nitelik kazandıran; inanç ve tutumların ortaya çıkışında önemli rolleri olan birtakım faktörler bulunmaktadır. Bunları, gözlem, deneyim, zeka, duygu ve sosyal yaşam olarak sınıflandırmak mümkündür. Kişinin, çevresinde gözlemledikleri ve yaşadıkları zekaya; sahip din, iman, ahlak ve sanat kavramları duyguya; içinde yaşadığı toplum, iletişim becerisi ve statüsü ise sosyal yaşama hitap etmektedir. Özellikle sosyal yaşam, bazı tutum, inanç ve davranışları kişiye doğuştan yüklemektedir. Örf, adet, gelenekler, görenekler ve dini inançlar, kişiyi doğuştan etkilemektedirler. İnsanların sosyal yaşamdan edindiği tutum, inanç ve davranışlar, karakterlerinin birer göstergesi

olmaktadır. Dolayısıyla, bu tutum, inanç ve davranışları değiştirmek neredeyse imkansız görünmektedir.

1.1.2. İnanç, Tutum ve Davranış Kavramlarının Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkileri

İşletmelerin hiyerarşik yapısı, inanç ve tutumlar bütününden oluşmaktadır. Bu yapıdaki inanç ve tutumlar, sosyal yaşamın getirdiği inanç ve tutumlardan farklı olabilmekle beraber, işletmelerin ortak amaçları doğrultusunda geliştirilmektedir. Dolayısıyla işletme çalışanları, bireysel olarak sahip olduğu tutum ve inançlarının dışında, şirketin ortak amaçlarını, tutumlarını, inançlarını ve normlarını benimsemektedirler.

Birçok işletme, kurum içi tutum, inanç ve davranışların belirlenmesinde, değiştirilmesinde ve bunların çalışanlara benimsetilmesinde, psikologların “etki kanunu” adını verdikleri öğrenme ilkesinden faydalanabilmektedirler (Ernst ve Young, 2001). Bu ilkeye göre, üstler, astların olumlu tutum ve davranışlarını teşvik eden, olumsuz olanları ise cezalandıran veya ödüksüz bırakan bir düzeni kurmaktadır. Bunun sonucunda, ödüllendirilmesi gereken hareketler çalışanlar tarafından tekrar edilmekte, cezalandırılacak veya ödüllendirilmeyecek olanlar tekrar edilmemektedir. İşletmeler bu ilkedan faydalanarak, çalışanların bireysel tutum, inanç ve davranışlarını önceden kestirebilmekte, firmanın amacına uygun, çalışanı ve firmayı başarılı kılacak bir iş etiğini ortaya çıkarabilmektedirler.

İşletme içinde güçlü bir iş ahlakının oluşturulması için, çalışanlar arasında birlik-beraberlik ve dayanışma ruhu, dayanma ve vazgeçmeme arzusu, canlılık ve hareketlilik, tatminsizliğe ve karamsarlığa karşı direnme çabası, firmanın ortak amaçlarına göre hareket etme düşüncesi, örgütsel ve işe bağlılık olgusu gibi değerlerin çalışanlara benimsetilmesi gerekmektedir. Bu değerlerin benimsetilmesi, üstlerin çalışanlarını motive etmesiyle, moral vermesiyle mümkün hale gelebilmektedir. Aksi durumda, çalışanlar maddi açıdan çalıştığı örgütsel zarar vermekle kalmayıp; dolaylı yollarla da zarar verebilir. Dolaylı şekilde verilen zararları örgütsel ve işe bağlılığın azalması hatta ortadan kalkması, iş tatminsizliği ve bunların sonucunda ortaya çıkabilecek performans düşüklüğü, işe geç kalmalar, devamsızlıklar, grev ve toplu direnişler ve işten ayılmalar şeklinde belirtmek mümkündür.

1.2. Örgütsel (Örgütsel) Bağlılık

1.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Müşteri sadakati önemli bir kavram olmakla birlikte, şirket üzerinde durduğu ve bu kavramı oluşturmak için sürekli ve ciddi yatırımlar yaptığı hassas bir nokta olmaktadır. Fakat müşterilerle iletişimde bulunan ve müşteri sadakatini oluşturan faktörün şirket çalışanın olması, çalışanın da şirketine bağlılığının sağlanması yönünde firmalara önemli sorumluluklar yüklemektedir. Şirketine bağlı, mutlu ve motive çalışanlar her zaman daha verimli ve daha üretken olmaktadır; şirkette daha kalıcı olmaktadır. Çalıştıkları sürece edindikleri tüm bilgi ve deneyimlerini şirkete katmaktadırlar. Adeta şirketlerinin gönüllü birer elçisi gibidirler. Bu nedenle şirketler, “sadık müşteri”nin yanı sıra, son yıllarda “sadık çalışanlar” yaratmanın da peşindedirler (Süzer, 2003).

Globalleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan uluslararası rekabet, müşteri ihtiyaçlarının sürekli değişmesi, şirket yöneticilerinin örgütsel bağlılık kavramına önem vermelerine sebep olmaktadır (Çöl, 2004). Ayrıca global ekonomideki piyasa koşullarının çalışanları yönlendirmesi, bu sadakatin şirket tarafından oluşturulmasını güç hale getirebilmektedir. Şirketler, global değişimlere ayak uydurabilmek için örgüt içinde çalışanları örgütsel bağlı kılacak ve örgütte uzun süre tutabilecek bir örgüt-çalışan ilişkisini yapılandırmaları gerekmektedir.

Örgütsel bağlılığın tarihçesine bakıldığında, 1950’li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğünü görmek mümkün olmaktadır. Bu çalışmalar günümüzde de, giderek artan bir önem kazanmaktadır. Bunun nedenlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Özsoy, 2004):

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

Mowday ve diğerkleri (1979) örgütsel bağıllığın özelliklerini şu şekilde sıralamışlardır (akt. Özdevecioğlu, 2003 s.114):

1. Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ve sıkı sıkıya bağıllık,
2. Örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunma,
3. Örgütsel üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak.

Yapılan bu çalışmalarda, şirketlerin örgütsel bağıllıkla ilgili uygulamalarında, şirketlere yardımcı olan ve ipuçları veren birçok sonuç ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, literatürde örgütsel bağıllıkla ilgili net ve somut bir tanım yapılamamıştır. Bunun en önemli nedeni, farklı disiplinlerde görev yapan araştırmacıların, kendi akademik bilgilerinin örgütsel bağıllığın tanımına taşımalarından kaynaklanmaktadır. Morrow literatürde örgütsel bağıllıkla ilgili yaklaşık 30 farklı tanımı olduğunu belirtmiştir (Oliver, 1990). Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

1. Grusky (1966) örgütsel bağıllığı, bireyin örgütsel olan bağının gücü olarak tanımlamıştır (Wahn, 1998, s.256).
2. Mathieu ve Zajac'a göre örgütsel bağıllık, kişinin organizasyona olan bağı veya tutumu olmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990, s.951).
3. Mowday ve Porter'in Yapmış oldukları tanıma göre örgütsel bağıllık, çalışanı örgütüne olan bağıllığı olmaktadır (akt. Wasti ve Önder, 2003, s.126).
4. Steers, örgütsel bağıllığı, örgüt hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak tanımlanmıştır (Steers, 1977, s.46).

Yapılan bu çalışmalarda, örgütsel bağıllık, çalışanların örgütüne inanması, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ve doğrultuda örgütün güçlü bir üyesi olmak için çalışması olarak tanımlanmıştır. Meyer ve Allen örgütsel bağıllığın psikolojik boyutunun da olduğunu belirterek, çalışanların organizasyonla ilişkisi ile şekillenen ve organizasyonun sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamışlardır (Tak ve Aydemir 2002, s.780).

1.2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık, Etzioni, Kanter, Buchanan II, Katz ve Kahn, Mowday, Steers ve Porter, Wiener, O'Really ve Chatman ile Allen ve Meyer tarafından farklı şekillerde sınıflandırılarak tanımlanmıştır.

1.2.2.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni (1961-1975), örgütsel bağlılığı üç başlık altında toplamıştır. Bunlar, moral (pozitif) bağlılık, değişim ilişkisine dayalı (nötr-hesapçı) bağlılık, ve uzaklaştırıcı (negatif- yabancılaştırıcı) bağlılık olmaktadır.

Moral bağlılık, örgütün amaç, değer ve normlarının içselleştirilmesine bağlı olarak örgütsel doğru olumlu ve yoğun bir yönelimi temsil etmektedir (Newton ve Shore, 1992, s.277). Çalışanlar toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.

Değişim ilişkisine dayalı (nötr-hesapçı) bağlılık ise, örgüt ile çalışan arasındaki alışveriş ilişkisine dayanır. Çalışanlar, örgütsel yaptıkları katkının ve sağladıkları faydanın karşılığında almış olduklarının adil ve yeterli olduğunu algılamaları durumunda örgütte kalmaya devam etmeyi düşünmektedirler (Newton ve Shore, 1992, s.277).

Uzaklaştırıcı (negatif-yabancılaştırıcı) bağlılık ise, örgütsel karşılık olumsuz bir yönelimi temsil etmektedir. Bu bağlılık, bireysel davranışın örgüt içinde sınırlandırıldığı takdirde ortaya çıkmaktadır (Newton ve Shore, 1992, s.277). Kişi, psikolojik olarak örgütsel bağlılık duymasa bile örgütün yaptırım gücünden veya toplumsal nedenlerde ötürü üyeliğini devam ettirmektedir.

1.2.2.2. Kanter'in Sınıflandırması

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

Zorunlu bağlılık, örgütün devamlılığı için çalışanın örgütüne bağlı kalması olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılığa sahip çalışanlar, örgütten ayrılamayacak derecede örgüt için kişisel özveride bulunmakta ve örgütsel yatırım yapmaktadırlar. Dolayısıyla, örgütten ayrılmak çalışanlar açısından oldukça fazla maliyetli hale gelmektedir. Yakın ilişki bağlılığı, bir örgüt içerisindeki

sosyal ilişkilere bağlılık olarak ele alınmaktadır. Örgütler, çalışanların birbirleriyle yakın ilişkiler geliştirmelerini sağlamak için bazı sosyal tören ve ritüeller düzenleyerek bu bağlılığı artırmaya çalışmaktadırlar. Denetim bağlılığı ise, çalışanın, davranışları yönlendiren örgütün norm ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın örgütün sahip olduğu norm ve değerleri benimsemesiyle, çalışanda bu bağlılığın ortaya çıkacağı belirtilmektedir.

1.2.2.3. Buchanan II'nin Sınıflandırması

Buchanan II (1974) örgütsel bağlılığı, örgütün amaç ve değerlerine bağlılık şeklinde belirten ve bir kişinin, rolüne, araçsal bir değerden ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması olarak tanımlayarak, örgütsel bağlılığı üç gruba ayırmıştır (Buchanan II 1974, s.533):

Özdeşleşme: Çalışanın, örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir.

Sarılma: Çalışanın, iş rolünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlılık duymasıdır.

Sadakət: Örgüt için duygusal hisler besleme ve ona içten ve samimi bağlılık göstermedir.

1.2.2.4. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977), örgütsel bağlılığı, bir örgütteki kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmektedirler. İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin/bağlı kalışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir (Katz ve Kahn, 1977; Çev: Can ve Bayar).

1.2.2.5. Mowday, Steers ve Porter'ın Sınıflandırması

Mowday, Steers ve Porter (1982), örgütsel bağlılığı tutum (tavır) olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık ayrımını yaparak ele almışlardır. Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla ve hedeflerle özdeşleşerek bu doğrultuda çalışma istekliliği olarak tanımlanmaktadır. Davranışsal bağlılık ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır. Her iki bağlılık arasında dönüşümlü bir ilişkinin olduğu; bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlarda dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirdiği belirtilmektedir (Reichers, 1985, s.468). Davranışsal bağlılıkta çalışanın örgütsel bağlılığını, geçmişteki örgütsel yatırım eylemlerine bağlı olup olmaması belirlemektedir. Tutumsal bağlılık ise, çalışanın örgütsel yönelik daha olumlu eğilimleri olarak görülmektedir. Burada örgütsel bağlılık, çalışanın bulunduğu örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleşmesi anlamında ele alınmaktadır.

Mowday, Steers ve Porter'ın örgütsel bağlılıkla ilgili yapmış olduğu sınıflandırma, en yaygın şekilde kullanılan sınıflandırma olmaktadır. Mowdat, Steers ve Porter'ın geliştirmiş olduğu ölçek, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalarda sıkça kullanılmıştır ve halen kullanılmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre, örgütsel bağlılık üç ögeden oluşmaktadır:

1. örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve inanma,
2. örgüt yararına önemli miktarda gayret gösterme isteği ve
3. örgüte olan üyeliği şiddetli bir şekilde devam ettirme arzudur.

1.2.2.6. Wiener'in Sınıflandırması

Wiener (1982), araçsal bağlılık (güdüleme) ve normatif-moral (örgütsel) bağlılık ayrımına dayanan kurumsal modeli ortaya çıkarmıştır. Wiener, araçsal bağlılığı, hesapçı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olarak ortaya çıkan bağlılık şeklinde tanımlarken; normatif-moral bağlılığı ise değer, motivasyon veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşen bağlılık olarak tanımlamaktadır. Bu moral ve normatif inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadırlar. Böylece araçsal güdüleyici eylemler kişinin kendisine yönelimli iken, normatif güdüleyici eylemler örgütsel eğilimler taşımaktadırlar (Newton ve Shore 1992, s.27).

Çalışan ile örgüt arasında değişimsel bağlılık olarak da adlandırılan araçsal bağlılıkta örgüt, çalışanın bazı güdülerini doyururken; çalışandan da örgüte katkı yapmasını beklemektedir.

Çalışanın örgüte yaptığı katkı ile elde ettiği yarar bir dereceye kadar dengede veya lehine olduğu sürece çalışan, örgütten ayrılmayı istemeyerek ona bağlılık duyabilmektedir.

Örgütsel (normatif-moral) bağlılık ise, amaç ve değerler ile ilişkisinde bir kimsenin, rolüne ve örgütüne, araçsal bir değerden tamamen ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel amaç ve değerlerin kabulü, bunların kişisel amaç ve değerler sistemiyle bütünleştirilmesi süreci, örgütsel özdeşleşme olarak da değerlendirilmektedir. Örgütsel özdeşleşme burada örgütsel bağlılık ile eşdeğer anlamda kullanılmaktadır. Bağlılığın normatif bir süreç olarak düşünüldüğü yaklaşımda, örgütlerde bireysel davranışın, kişisel moral standartlar gibi içselleştirilmiş normatif baskılara açıklanabileceği ileri sürülmektedir (Wiener, 1982, s.418).

1.2.2.7. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak değerlendiren O'Reilly III ve Chatman (1986), bir örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almaktadırlar (Newton ve Shore 1992, 277)

Uyum: Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Kişiler tutum ve davranışlarında, belli kazanımlar elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturarak gerçekleştirmektedirler. Bu bağlılıkta ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusu olmaktadır.

Özdeşleşme: Kişilerin diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanmaktadır.

Kişiler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirildiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir.

Böylece kişi, bir gruba dahil olmaktan gurur duyabilmektedir.

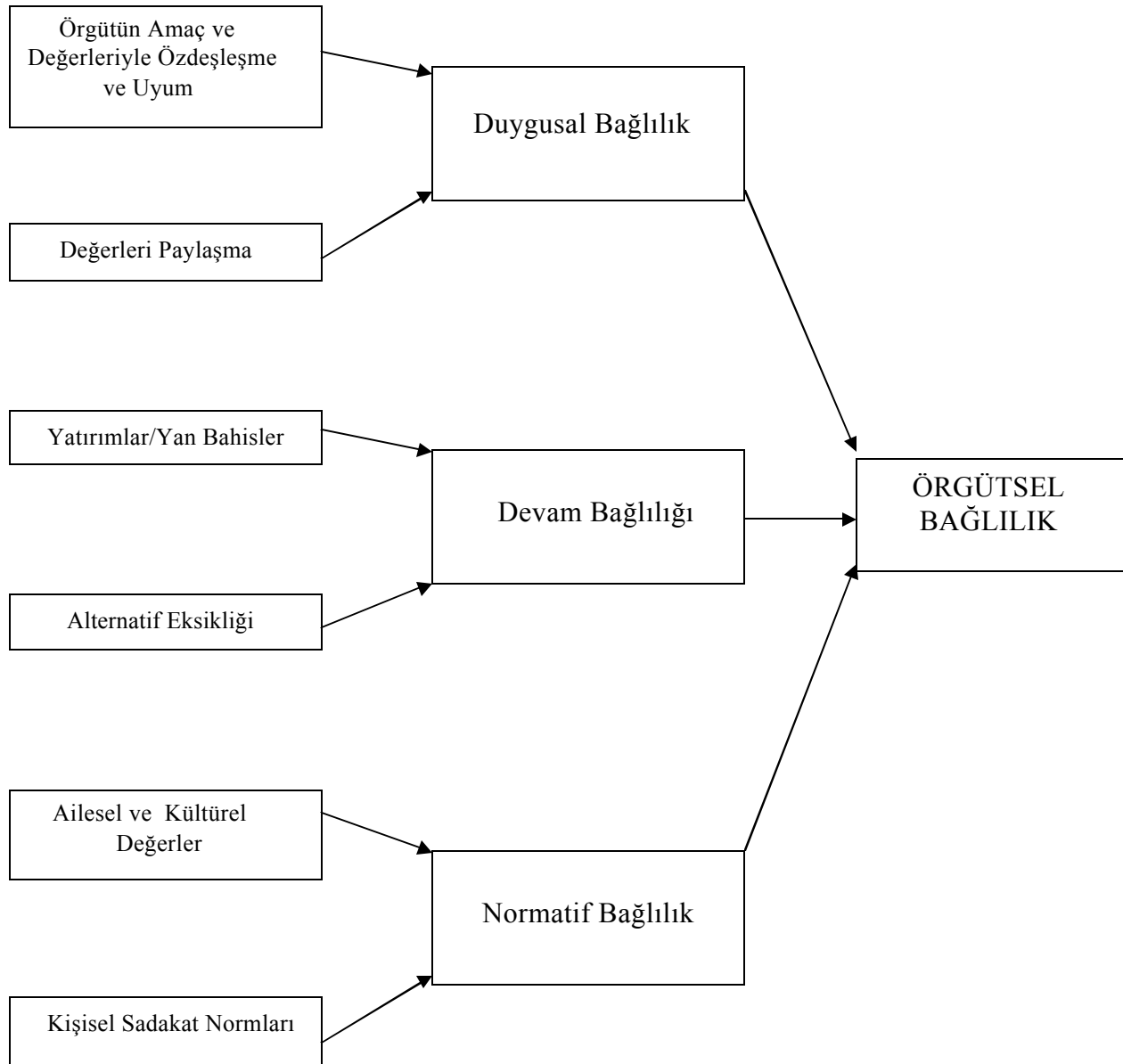
İçselleştirme: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır.

Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, kişiler, iş dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir.

Uyum, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme ise, örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yönelmektedir.

1.2.2.8. Meyer ve Allen'in Sınıflandırması

Meyer ve Allen (1990), daha önceki örgütsel bağlılık tanımlarından zorunlu (devama yönelik) bağlılık ve duygusal bağlılık modellerini oluşturup, Weiner ve Vardi tarafından önerilen normatif bağlılık modelini de ekleyerek, 3 boyutlu örgütsel bağlılığın formülünü oluşturmuşlardır. Bu model, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar arasında en önemli ve popüler model olmaktadır. Meyer ve Allen'in 3 boyutlu örgütsel bağlılık modelinin belirtildiği Şekil 1'de görüldüğü gibi, çalışanın örgütsel bağlılığını belirleyen duygusal bağlılık, devama yönelik bağlılık ve normative bağlılık bileşenleri ile bu üç bileşenin birbirinden farklı alt boyutları bulunmaktadır (akt. Güçlü, 2006).



Şekil 1.1. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Güçlü, H. (2006), Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir

Meyer ve Allen modelinin birinci boyutu olan duygusal bağlılık, çalışanların organizasyona olan duygusal ilgileri, örgüte katılma ve örgütle özdeşleşme isteği olarak tanımlanmaktadır (akt. Çekmecelioglu, 2006, s.155). Yani, çalışanın örgütsel objelere sarılmasını, örgüt içindeki katılımını ve örgütle özdeşleşme gücünü temsil etmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s.64). Dolayısıyla bu tür bir bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alış veriş ilişkisi olmaktadır. Duygusal bağlılıkta çalışanların örgütte kalma nedeni ise, duygusal bağlılıkla örgüt amaçlarının özdeşleşmesidir.

Meyer-Allen modelinden faydalanılarak yapılan çalışmalar, duygusal bağlılığın olumlu iş deneyimleri sonucunda geliştiğini ve duygusal bağlılık hisseden çalışanların işyerindeki verimliliğe katkıda bulduklarını göstermiştir (Wasti ve Önder, 2003, s.126). Çalışanın işyerine karşı sahip olduğu duygusal bağlılık, onun performansını olumlu şekilde etkilemekte ve işyerindeki faaliyetlerin verimliliğini artırabilmektedir. Hartmann, duygusal bağlılığın ait olma ve örgütsel bağlılık duygularını kullandığını belirttiikten sonra, bu bağlılığı kişisel özelliklerle, örgütsel yapıyla ve iş deneyimleriyle ilişkilerini ortaya koymaktadır (Hartmann, 2000, s.93). Genel olarak duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, her yöneticinin hayali ettiği, çalıştırmayı arzuladığı, kendini örgüte adanmış ve sadık çalışanlar olmaktadır. Böyle çalışanlar, işe karşı olumlu tutum ve davranış sergilemektedirler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazır olmaktadır.

İkinci boyut olan zorunlu bağlılık, bireyin örgütten ayrılmanın kendisine getireceği maliyetin farkında olması ve bu maliyeti göze alamayarak örgüt üyeliğini devam ettirmesidir (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Yani devam bağlılığı, çalışanın, örgütten ayrılmanın kendisine nelere mal olacağını bilincinde olmasını ifade etmektedir. Kişinin işsiz kalması durumunda katlanması gereken maliyete ilişkin algısından kaynaklanan durum örgüte devam bağlılığıdır. (Çekmecelioglu, 2006, s.156). Çalışan, örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyeti ve örgütte bulunduğu süre içerisinde yapmış olduğu katkıları ve yatırımları düşünerek örgütteki üyeliğini devam ettirmek istemektedir. Çalışanın örgütten ayrılması, çalışanın harcadığı zamandan, paradan veya çabadan vazgeçmesi anlamına gelebilmektedir. Dolayısıyla, işgücü piyasasında çok fazla iş alternatifine sahip olduğunu düşünen çalışanlar, az alternatifine sahip olduğunu düşünen çalışanlardan daha zayıf devam bağlılığına sahip olabilmektedir. Alternatifin azlığı, çalışanın örgütünden ayrılmasına engel teşkil etmektedir. Bu yaklaşım aynı zamanda örgütsel bağlılığı, ödül-maliyet bakış açısından

irdelemektedir. Çalışanın, göstereceği yüksek çabanın karşılığında alabileceği ödüllerle, örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyetleri düşünerek, örgüte bağlılığını sürdürebilmektedir.

Üçüncü bağlılık boyutunu Weiner ve Vardi'nin önerdiği normatif ya da ahlaki bağlılık oluşturmaktadır (Weiner ve Verdi, 1980, s.81). Bu bağlılık, kişinin toplumsal nedenlerle örgüte devam etmenin doğru ve ahlaki olduğunu düşünerek kendisini örgüte devam etmeye mecbur hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s.67). Normatif bağlılık, ahlaki değerleri, inançları içermekte olup organizasyonda kalmanın ahlaki bir zorunluluk olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır. Çalışan, sadakat, görev, yükümlülük gibi hislerinden dolayı organizasyonda kalmayı tercih etmektedir (Çekmecelioğlu, 2006, s.156). Örgüt içerisindeki ilişkileri bozmamak, çalışma grubuna ve yönetime sadakat göstermek ve grup için kendinden fedakarlık etmek gibi grup normları kişilerin örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Örgüt içindeki normların, kişinin kendi normlarıyla örtüşmesi, kişinin örgüte bağlılığını artırıcı bir unsur olmaktadır.

Genel olarak güçlü duygusal bağlılığa sahip olan çalışanların örgütte kalmayı istediklerini hissettikleri için kaldıklarını, güçlü normatif bağlılığa sahip bireylerin örgütte kalmaya zorunlu olduklarını düşündükleri için kaldıklarını, güçlü zorunlu bağlılığa sahip bireylerin ise buna ihtiyacı oldukları için kaldıklarını ifade etmektedir (Çekmecelioğlu, 2006, s.156). Birinci bağlılıktaki kalma güdüsü isteğe, ikincisinin de ihtiyaca, üçüncüsün de ise sorumluluğa dayanmaktadır.

1.2.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Temel Yaklaşımlar

Görüldüğü gibi örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan tanımlamaların içeriğiyle ilgili farklılıklar, araştırmacıların ve yazarların görüş farklılığından ortaya çıkmaktadır. Ancak bütün bu tanımlar, örgütsel bağlılığın davranışsal ve tutumsal yaklaşımlara dayandırıldığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Yani çalışanlar davranışsal ve tutumsal nedenlerle örgüte bağlılık göstermektedir.

1.2.3.1. Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşım, sosyo-psikolojik perspektif temeline dayanmaktadır (Çöl, 2004). Dolayısıyla, çoğunlukla sosyal psikologlar tarafından savunulan bu yaklaşıma göre bağlılık, işgörenlerin geçmişte örgüt içerisindeki davranışları sonucu ortaya çıkan ve bireyi örgüte bağlayan

bir süreci ifade etmektedir (Çırpan, 1999). Bu yaklaşımın savunucuları, çalışanı örgüt içinde kalmaya yönelten süreçler üzerinde odaklanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s.62).

Çalışanın davranışsal bağlılığı örgütten çok, çalışanın davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Çalışan bir davranış gösterdikten sonra, çeşitli faktörler nedeniyle bu davranışı sürdürme eğiliminde bulunarak davranışa bağlı kalma durumu ortaya çıkmaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s.62). Süreklilik arzeden bu davranış beraberinde çalışanı haklı gösteren ve kendisine uygun tutumları da ortaya çıkarmaktadır.

Davranışsal yaklaşıma göre, çalışan çalıştığı örgütte zaman içersinde yatırımlar yaparak örgüte bağlı hale gelmektedir. Çalışan, böyle bir bağlılık boyutunda, yapmış olduğu yatırımların kaybedilmesinin kendisine pahalıya mal olacağından örgütte kalma eğilimi göstermektedir (Bozak, 2006, s.11).

1.2.3.2. Tutumsal Yaklaşım

Tutumsal yaklaşımı ele alan araştırmacıların bilgi sahibi olduğu ve uzmanlaştığı konu örgütsel davranış konusudur. Yani, çalışanın örgütsel bağlılığını tetikleyecek olan ve çalışanın örgüt ortamını değerlendirmesiyle ortaya çıkan “çalışan-örgüt” özdeşleşmesi ve bunun sonucunda ortaya çıkan örgüte karşı duygusal tepki irdelenmektedir. Tutumsal bağlılık, çalışanın örgütle kendi arasındaki ilişkiyi incelemeye başladığı zaman ortaya çıkan, çalışanın kendi amaç ve değerlerinin örgüt amaç ve değerleriyle örtüştüğü duygu ve düşünce sürecini anlatmaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s.62). Bu bağlılık türünde çalışanın kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir.

Buchanan’a göre, tutumsal bağlılık üç bileşenli bir oryantasyondur. Bunlar

(akt. Çöl, 2004);

1. örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme,
2. işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve
3. örgüte sadakatle bağlanmadır.

Bu üç bileşene sahip çalışanlar, çalıştıkları işyerine karşı duygusal tepki göstermektedirler.

1.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Mathieu ve Zajac, 1967 ile 1986 yılları arasında örgütsel bağlılık ile ilgili yayınlanmış 174 araştırma üzerinde yapmış oldukları meta-analizde, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri beş başlık altında toplamışlardır (akt. Çırpan, 1999):

1. Kişisel özellikler
2. İşle ilgili özellikler
3. Rolle ilgili özellikler
4. Örgütsel özellikler
5. Grup / Lider ilişkileri

Mathieu ve Zajac, örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu belirterek, medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Mathieu ve Zajac, 1990).

1.2.4.1. Kişisel Özellikler

Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmalarda, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni hal, çocuk sayısı, örgütte çalışma süresi ve pozisyonda bulunma süresi, kişilik özellikleri, ücret ve iş düzeyi faktörlerinin örgütsel bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir.

1.2.4.1.1. Yaş

Yapılan araştırmalarda, yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı, yaşın zorunlu (devama yönelik) bağlılıkla ilişkili olduğu görülmüştür. Çalışanın yaşının ilerlemesiyle birlikte, çalışanın iş alternatiflerinin azalması ve örgütten ayrılmanın maliyetinin artması nedeniyle kişinin zorunlu bağlılık davranışlarına yöneleceği söylenebilmektedir (Bozak, 2006, s.26).

Meyer ve diğerlerinin yapmış oldukları araştırmada, yaş ile duygusal ve devama yönelik bağlılık arasında anlamlı bir korelasyon bulunmamıştır (Meyer vd., 1989). Winter, Taylor ve Sarros'un yapmış oldukları araştırmada, 25-29 yaş arası ile 60-64 yaş arasındaki çalışanların örgütsel bağlılık derecelerinin düşük olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Winter vd., 2000, s. 290).

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

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

1.2.4.1.2. Cinsiyet

Örgütsel Bağlılık ile cinsiyet ilişkisini açıklamaya yönelik, İş Modeli ve Cinsiyet Modeli olmak üzere 2 yaklaşımın ne çıktığı görülmektedir. İş modeline göre; kadın ve erkek çalışanların bağlılık düzeyleri arasında belirgin farklılıklar yoktur. Cinsiyet modelinde ise durum tam tersine, bağlılık düzeylerinin birbirinden farklı olduğu görülmektedir (Bozak, 2006, s.27). Cinsiyet modelinde, kadınların erkeklere oranla daha az bağlılık sergileyecekleri görüşü savunulmaktadır. Bunun nedeni, kadınların işin yanı sıra aileye ilişkin sorumluluklarının, görevlerinin bulunmasıdır. İş modelinde ise, kadın ile erkek arasındaki örgütsel farklılıkların sadece cinsiyetten değil, örgüt içindeki kadın ve erkeklere ilişkin iş pozisyonlarıyla bireylerin örgüt amaç ve değerlerine ilişkin tutumları gibi faktörlerden de ortaya çıktığı savunulmaktadır.

Wolverton ve diğerlerinin dekanlar üzerinde yaptıkları araştırmada, cinsiyetin örgütsel bağlılığı çok fazla etkilemediğini ortaya çıkarmışlardır (Wolverton vd., 2001, s.10). Boon ve Arumugan, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha güçlü örgütsel bağlılığa sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Boon ve Arumugan, 2006, s. 110). Kadınların, rgt dışında ailevi sorumluluklarının olması, erkeklerin ise geçimini sağlama durumuna sahip olması ve örgüte daha çok zaman ayırması, bu sonucun en büyük nedenleri olabilmektedir.

TNS Sofres'in araştırmasında ise, kadınların çalıştıkları şirkete erkeklerden daha bağlı olduğu ortaya çıkarılmıştır. Global ortalamada kadınların şirkete bağlılık düzeyleri yüzde 51 iken, erkekler için bu oran yüzde 49 olarak tespit edilmiştir (Szer, 2003). Olumsuz ekonomik şartlar, sadece erkek tarafının aile geçimini sağlamada yeterli olamayacığını ortaya çıkararak, kadınların

da iş hayatındaki rollerini aktif hale getirmiştir. Kadınların ve erkeklerin hem iş hem aile yaşamındaki ortak kaderleri örgütsel bağlılık oranlarının da birbirine yakın olduğunu ortaya çıkarmıştır. Özkaya ve diğerlerinin araştırmasında, kadınların örgütlerine daha bağlı olduklarını tespit etmişler; bunun nedeninin, kadınların gerek evlilik, gerekse çocuk gibi değişken etkenlerden etkilendikleri ve yeni iş fırsatlarını değerlendirmekte tereddüt ettiklerini belirtmişlerdir (Özkaya vd., 2006, s.86)

1.2.4.1.3. Eğitim Seviyesi

Yapılan çalışmaların sonuçları tamamıyla tutarlı olmamasına rağmen, eğitim ile örgütsel bağlılık arasında zayıf düzeyde olumsuz bir ilişki vardır. Bu ilişkinin nedeninin, eğitim düzeyi yüksek kişilerin beklenti ve taleplerinin örgüt tarafından karşılanamaması şeklinde düşünülmüştür (Steers, 1977, s.53).

Eğitim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi cinsiyet faktörüne değinilerek yapılan araştırmalar da mevcuttur. Örneğin, Cohen cinsiyet ve eğitim düzeyi faktörlerine değinerek, alt kademedeki çalışanlar arasında eğitim seviyesi düşük olan kadınların daha fazla bağlılık gösterirken, üst kademedeki çalışan ve eğitim seviyesi yüksek olan erkeklerin daha fazla bağlılık gösterdiklerini belirtmiştir (Bozak, 2006, s.29).

Daha önce çalıştıkları işyerini “ekmek kapısı” olarak gören ve işyerine bağlılığı yüksek olan çalışanlar, yerlerini profesyonellere bırakmaktadırlar. Profesyonel kişiler ise çalıştıkları kurumdan çok yaptıkları işe bağlıdırlar. Onlar için işyerinde kalmak; isteklerinin karşılanması ve tatmin olmalarıyla orantılıdır. Bu nedenlerle çalışanların örgütsel bağlılığını artırmak ve onları güdülemek için birtakım yolların uygulanması gerekmektedir (www.isletme.istanbul.edu.tr).

Yang’ın yapmış olduğu araştırmada, eğitim seviyesi yüksek olanların duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Yang, 2005, s.116). Özkaya ve diğerlerinin araştırmasında, lise mezunu olan çalışanların; gerek yüksek okul/fakülte, gerekse yüksek lisans yaptığını söyleyen çalışanlara göre, örgütlerine daha fazla devamlılık bağlılığı içinde bulunduğunu tespit etmişlerdir. Normatif bağlılık gösterdikleri tespit edilen lise mezunu çalışanların, üniversite mezunlarına ve yüksek lisans yapanlara oranla, kurumlarına daha fazla normatif bağlılık içinde bağlı oldukları da belirtilmiştir (Özkaya vd., 2006, s.87). Dolayısıyla, eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür.

1.2.4.1.4. Medeni Hal

Yapılan araştırmalara göre, evli veya bekar olmanın, örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olabileceği tespit edilmiştir. Bu ilişki zayıf düzeyde olmasına karşın olumlu bir ilişkidir. Buna karşılık, medeni halin zorunlu bağlılıkla ilişkili olabileceğini söylemek mümkündür. Bunun nedeni ise, evli bireylerin genelde bekarlara göre daha fazla finanssal yk stlenmeleridir. Bekar kişileri kendi geçimlerini karşılamakla birlikte, evli kişiler kendi geçimlerinin dışında aynı çatı altında yaşadığı kişilerinde geçimlerini karşılama ykmllğne sahip olmaktadır. Dolayısıyla bekar bir bireyin aylık ortalama harcaması, evli bireyin harcamasına nazaran daha düşük olabilmektedir.

Wolverton ve diğerleri, evli veya bekar olma durumunun örgütsel bağlılığı önemli derecede etkilemediğini ortaya çıkarmışlardır (Wolverton vd., 2001, s.10). zkaya ve diğerlerinin araştırmasında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (zkaya vd., 2006, s.88).

1.2.4.1.5. ocuk Sayısı

Yapılan araştırmalarda, ocuk sayısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik çelişkili sonuçlar ortaya çıkarıldığı için tam bir görüş birliğine varılmadığı söylenebilir.

Bronstein (1987), Betz (1994) gibi araştırmacıların yapmış olduğu çalışmalarda, ocuk sahibi olmanın erkek çalışanlarda örgütsel bağlılığı artırdığı; Covin ve Brush (1991) tarafından yapılan çalışmalarda ise, ocuk sahibi olmanın kadınların olduğu kadar erkeklerin de örgüte olan bağlılığını artırdığı yönünde bulgular elde edilmiştir (akt. Bozak, 2006, s.30). Gayle ve Uhlenberg (2000), ocuk sahibi olmanın bireylerin üzerinde ekonomik yükü artırması nedeniyle, ocuk sahibi olmak erkeklerin örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu bir etken iken, kadınların çocukların bakımıyla ilgili sorumlulukları nedeniyle, kadınların örgütsel bağlılığı üzerinde olumsuz bir etken olduğu sonucuna varmışlardır (akt. Cengiz, 2001).

1.2.4.1.6. Örgütte alışma Süresi ve Pozisyonda Kalma Süresi

Örgütte alışma süresi, iş görenlerin örgüte yapmış olduğu yatırımların bir göstergesi olarak kullanılmıştır. Bu konudaki genel varsayım, örgütte çalışma süresi arttıkça, iş görenin çalıştığı örgüte yaptığı yatırımların ve çabanın artmasıdır. Örgütsel bağlılık ile örgütte çalışma süresi arasında zayıf düzeyde olumlu bir ilişki vardır. Örgüt içinde uzun süre çalışanların daha fazla

sorumluluk almaya ve örgüte katkı ve fayda sağlamaya yatkın oldukları ve uzun çalışma sürecinin örgütsel bağlılığın oluşmasında pekiştirici bir rol üstlendiği tesbit edilmiştir (Gregory ve Margaret, 1990, s.471).

Özkaya ve diğerlerinin araştırmasında, 1 yıldan daha az süredir kurumda yöneticilik yapan çalışanların, örgütlerine gösterdikleri devama yönelik bağlılıklarının, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl üstü yöneticilik yapan çalışanlardan daha yüksek olduğu; 1 yıldan az süredir kurumda yöneticilik yapan çalışanların, örgütlerine gösterdikleri normatif bağlılıklarının; 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl üstü yöneticilik yapanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Özkaya vd., 2006, s.91).

Araştırmalarda pozisyonda kalma süresi ile örgütte çalışma süresi ayrı ayrı ele alınmıştır. Örgütte çalışma süresi ile zorunlu bağlılık arasındaki ilişki pozisyonda kalma süresinden daha güçlü olmaktadır. Bir çalışanın örgüt içindeki çalışma süresi ne kadar artarsa, çalışanın örgüte yapacağı katkı da o kadar artabilmektedir. Bu süreç içerisinde çalışan aynı pozisyonda faaliyet gösterdiğinde ise çalışma alanına yönelik beceriler geliştirerek örgüte katkı sağlamaktadır. Her iki durumda da çalışanın örgütsel bağlılığı da artabilmektedir.

1.2.4.1.7. Kişilik Özellikleri

Çalışanların kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında zaman, motivasyon, başarı güdüsü, ilgi odakları, yetki ve sorumluluk alma isteği gibi birçok kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir.

McClelland (1953) tarafından geliştirilen “Başarma İhtiyacı Teorisi”ne göre kişiler üç grup etkinin altındadırlar (Aydemir, www.bsm.gov.tr). İlişki kurma ihtiyacında, kişiler başkaları ile ilişki kurma, gruba girme, sosyal ilişkiler geliştirme davranışlarını göstermektedirler. Güç kazanma ihtiyacında, kişiler güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma, gücünü koruma davranışlarını göstermektedirler. Başarma ihtiyacında ise, kişiler kendilerine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren hedefler belirleyerek, bunları gerçekleştirmek için gerekli bilgi ve davranışları göstermektedirler. Başarı ihtiyacı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiden söz edilebilmektedir (Steers, 1977, s.53). Başarı ihtiyacıyla güdülenmiş çalışanın örgütsel bağlılığının da arttığını söylemek mümkündür.

Herzberg’in “Çift Faktör Teorisi’ne” göre, çalışanın çalışma hayatında güdüleyecek ve çalışanın motivasyonunu belirleyecek iki faktör bulunmaktadır: Motivasyonel (İçsel) faktörler ve

Hijyen (Dışsal) faktörlerdir. Motivasyonel (İçsel) faktörler, başarı, tanınma, takdir edilme, yapılan işin niteliği, yetki ve sorumluluk sahibi olma, ilerleme ve yükselme imkanlarının olması gibi unsurlar motivasyonel faktörler arasında sayılabilir. Bu faktörlerin olması durumunda çalışanların çalışma istek ve arzuları artar. Bu faktörlerin bulunmaması halinde ise çalışanların çalışma arzu ve istekleri yavaşlayabilir. Hijyen (Dışsal) Faktörler ise, işletme politikası ve yönetimi, çalışma koşulları, ücret düzeyi, özel yaşamdaki mutluluk düzeyi, organizasyonda alt-üst arasındaki ilişkiler gibi unsurlar olarak adlandırılır. Hijyen faktörler mevcut olduğunda iş tatmini gerçekleşir ve bireyleri çalışmaya motive edebilir. Hijyen faktörlerin negatif olması durumunda ise (örneğin, çalışma koşullarının çok iyi olmaması, aile yaşamının çok düzenli olmaması) motivasyonel etki ortadan kalkar (Aktan, www.canaktan.org). Motivasyonel faktörlerinin olmasıyla birlikte, çalışanların çalışma arzusu ve isteği artacağından dolayı, örgüte olan bağlılığının da artabileceğini söylemek mümkün olabilmektedir.

1.2.4.1.8. Ücret

Ücret çalışanların şirkette kalması açısından ilk sırada gelmemekle birlikte yine de çok önemli bir etken olmaktadır. Genelde ücret, çalışanın örgüte yaptığı bir yatırımın temsilcisi olarak görülür ve zorunlu bağlılığı artırdığı söylenebilir. Bunu ek olarak, ücret düzeyinin çalışanların öz güven duygularını yükselteceği ve böylece duygusal bağlılığı artıracaklarını söylemek mümkün olabilmektedir.

Kişi, örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa karşılığında kendini örgüte adamaktadır. (Balcı, 2003, s.27). Örgüt çalışana, emeğini fazlasıyla satması karşılığında, ödül, prim gibi çıktıları vererek, onların örgüte bağımlı hale getirmeleri gerekmektedir.

Örgütün kilit noktalarında çalışanların ücretlerinin piyasadaki ücret seviyesinin altında kalmamasına dikkat etmek gerekmektedir. Ayrıca, çalışanların performanslarının ve başarılarının ödüllendirildiği bir sistemde şirkete bağlılığı artar. Bu yüzden çok iyi geliştirilmiş ve uygulanan performans ve buna bağlı prim sistemlerinin olması da çalışanların şirkete bağlılığını artırıcı unsurlar arasında sayılabilmektedir.

1.2.4.1.9. İş Düzeyi

Çalışanların örgüt içinde üst kademeye terfi etmeleriyle birlikte örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. İş pozisyonları yüksek olan bireylerin örgütten elde ettiklerinin de buna bağlı olarak yükseleceği, böylece örgütsel bağlılık düzeylerinin de güçleneceği ileri sürülmektedir.

Çalışanın örgüt içindeki rütbesi artıkça onun örgütsel bağlılığını ve örgütü benimseme ve destekleme hususundaki tutumları da değişecektir. Örneğin, bir hemşire, başhemşireliğe yükselmesi durumunda, eski ve bireysel tutumlarını bırakarak örgütsel tutumlara bürünmektedir. Eğer bir kimsenin herhangi bir nedenle rütbesinde bir tenzil yaparak eski hiyerarşik seviyesinden daha alt kademeye düşürecek olursak, tekrar yeni mensup olduğu grubun düşünce ve tutumlarına sahip olacak daha az örgütçül davranacaktır (Eren, 2004). Rütbe veya yapılan terfi sonucunda ulaşılan mevkii, çeşitli nedenlerden ötürü eski hatta daha düşük rütbe veya mevkiiye düşürülür ise, çalışanın motivasyonunu, çalışma isteğini kırmakla beraber örgütçül davranışını da azaltacaktır. Kişisel özellikleri oluşturan bu faktörlere bakıldığında, her birinin farklı anlamlılık düzeylerinde ve derecelerde örgütsel bağlılığı etkilediğini söylemek mümkündür.

1.2.4.2. İşle İlgili Özellikler

İşle ilgili dört faktörün örgütsel bağlılık üzerinde etkisi vardır. Bunlar; işin içeriği, işin kapsamı, beceri çeşitliliği ve özerklidir. İşin içeriği ne kadar zengin olursa örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır. Yapılması gereken işin güçlüğü ve zorluğu, çalışanda o işin üstesinden gelme isteği uyandıracak ve işe meydan okuma güdüsünü ortaya çıkartacaktır. Çalışanlar, örgüt içinde ne kadar meydan okuyucu işlerle karşılaşılırsa, o kadar olumlu tepki vermektedirler. Bu da örgütsel bağlılıklarını artırıcı bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşin kapsamının geniş olması veya çok kapsamlı bir iş, çalışanı daha kapsamlı bir araştırmaya yöneltecektir. Dolayısıyla çalışan, bu işi başarıyla yerine getirmesi durumunda örgüte sağlayacağı katkıyı ve yatırımı düşünerek, işini ciddi bir şekilde yerine getirecektir. Bu da çalışanı örgüte bağlı hale getirecektir.

İşin karmaşıklık düzeyi arttıkça, iş görenlerin bağlılıkları da artmaktadır. İşin içeriği, kapsamı gibi faktörlerin örgütsel bağlılıkla olan ilişkilerinde vurgulanması gereken temel nokta, çalışanların sahip oldukları gelişme güdüsünün şiddeti olmaktadır. Kendini sürekli yenilemek isteyen, geliştirmek isteyen bir çalışana tekdüze ve kolay bir işin verilmesi, o çalışanın örgüte olan bağlılığını azaltıcı ve hatta ortadan kaldıracı bir unsur olabilmektedir.

Beceri çeşitliliği, örgütün çalışana işini yapabilmesi ve geliştirebilmesi için geniş bir alan içerisinde çok çeşitli imkanlar sunmasını ifade etmektedir (Theng ve Huang, 1999, s.148). Örgüt içinde beceri çeşitliliğinin olduğu imkanların ve ortamın yaratılması, kendini geliştirmek ve yenilemek isteyen çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmada önemli bir adım olmaktadır. Beceri çeşitliliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmalarda, örgüt içinde yarı zamanlı (part-time) çalışanların tam zamanlı (full-time) çalışanlara göre daha az örgütsel bağlılığa sahip olduğu görülmüştür. Bunun nedeni, yarı zamanlı çalışanların örgüt içinde bulunduğu sürede tam zamanlı çalışana göre daha az deneyime ve beceriye sahip olmasıdır.

Özerklik, çalışanın işe yönelik yetki ve yerine getirme özgürlüğünü ifade etmektedir (Theng ve Huang, 1999, s.149). Yapılan araştırmaların genelinde, özerklik ile örgütsel bağlılık arasında zayıf bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Yukarıda belirtilen özelliklerin yanı sıra, işle ilgili özelliklerin örgütsel bağlılığa ilişkin etkilerinin, toplumsal yapı ve kültür özelliklerine göre de farklılıklar gösterebileceği söylenebilir. ABD ve diğer ülkelerde çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda, işle ilgili özelliklerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin olumlu veya olumsuz sonuçlarının ülkelere göre farklı olabileceği belirtilmektedir (Bozak, 2006, s.35).

1.2.4.3. Rolle İlgili Özellikler

Role ilişkin faktörleri genel olarak rol çatışması ve rol belirsizliği olmak üzere 2 gruba ayırmak mümkündür.

Rol Çatışması, kişinin, birisine uyduğunda diğerine uyması imkânsız ya da çok zor olan iki veya daha çok sayıda gereklilik (görev, rol, iş gibi) karşısındaki durumunu ifade etmektedir. Rol çatışmasının beş nedeni vardır (Kılınç, 1985, s. 120):

1. Rolü gönderen kişinin, rolü oynamasını istediği kişiden çelişen ve uyumsuz beklentilerde olması,
2. Birden fazla rol göndericinin taleplerinin çakışması ,
3. Rol yükümlüsünün yerine getirmesi gereken rollerden birini tercih edememesi,
4. Yukarıda belirtilen rol çatışmaları başkalarının beklentileriyle ilgili iken, kişi – rol çatışması olarak nitelenen bireyin rolü ile uyumsuzluğu da rol gereklerindedir

vermekten çekinmeyen, çalışanlarıyla şeffaf ve güvene dayalı ilişkiler sürdürebilen, çalışanların kendilerini değerli hissettikleri ve kendilerine bir gelecek görebildikleri ortamlar sağlayan örgütlerin çalışanlarının daha bağlı olabileceğini belirmiştir (Süzer, 2003).

Örgüt kültürü, bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar olarak tanımlanmaktadır. Örgüt iklimi ise organizasyon içinde oluşan genel hava olarak tanımlanmaktadır (Nakip vd., 2001, s.141). Örgüt kültüründe ve ikliminde, çalışanları birbirine bağlayan kurallar, normlar, inançlar, üniforma, dil gibi maddi ve manevi ortak öğeler bulunmaktadır. Bu ortak öğeler genel olarak çalışanın motivasyonunu da arttırmaktadır. Çünkü, çalışanlar arasında paylaşılan ortak öğeler, aile ortamını yaratmakta ve çalışanlar nezdinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturmaktadır.

Handy (1984), örgütlerde birbirinden farklı, güç, rol (bürokrasi), görev, ve birey olmak üzere dört ayrı kültürün varlığından söz etmiştir (Telman ve Ünsal, 2004, s.49).

Güç kültürü özellikle küçük büyüklükteki işletmelerde görülmektedir. Güç bir ya da iki kişiden oluşan bir merkezden yönetilmektedir. Bu kişilerin çoğu, rekabetçi ve girişimci ruhuna sahip olmaktadır. Bireysel mücadelesiyle hem kendisini hem de işletmesini başarıya götürmek en temel odak noktası olmaktadır. Bu da kişinin, işletmesine daha bağlı hale getiren önemli bir faktör olmaktadır. Rol kültüründe (Bürokrasi) en önemli kaynak otorite olmaktadır. Otoritenin kullanıldığı işletmelerde farklı departmanlar yer almakta; yönetim seviyesindekiler belirli kurallara ve belirli araçlarla departmanlardaki çalışanları kontrol etmektedirler. Çalışanlardan belirli performans ve başarı düzeyinde çalışmaları istenmektedir. Kimi çalışanlar, bürokratik yapının kendi üzerlerinde baskı yaptığını ve işlerin rutin hale getirdiğini düşünmekte; kimi çalışanlar ise, bu yapının sistematik ve risksiz çalışma düzenini getirdiğini ve iş akışının daha verimli olabileceğini düşünmektedirler. Bu durum, çalışanların örgütsel bağlılıklarını farklı derecelerde etkileyebilmektedir. Görev kültürü proje odaklı olup, uzmanlık isteyen işlerde ve takım halinde veya matriks yapıdaki örgütlerde görülmektedir. Bireysel çalışmadan ziyade takım çalışmasından ve iş birliğinden hoşlanan, hem kendi kendi yaratıcılığını geliştirmeyi hem de takımla birlikte başarıya ulaşma güdüsüne sahip olan kişiler için oldukça uygun bir kültür olmaktadır. Dolayısıyla, bu kişilerin örgütlerine olan bağlılıklarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Birey kültürü ise bireysel olup, kişilerin kişisel başarılarıyla yakından ilgili olmaktadır. Özellikle kendini geliştirmek, yenilemek, bireysel başarıya koşmak isteyen kişiler için oldukça uygun bir kültür olmaktadır. Örgütler, bu tür kişilerin örgütsel bağlılıklarını sağlamaları için, onlara her türlü imkanı sağlamaları gerekmektedir. Güçlü bir örgüt kültüründe, örgüt üyeleri temel değerleri kabul

eder ve bağıllık gösterir; kültürün bilişsel, sembolik, imgesel unsurları üyeleri birbirine güçlü bir şekilde bağlar; herkes örgütün amacını bilir ve onun için çalışır. Zayıf kültürlerde ise, değerler üzerinde uzlaşma sağlanamamıştır. Üyeler arasında diyalog eksikliği, kuşku, düşmanlık hisleri ve gerilime dayalı örgüt iklimi sadece zayıf değil, aynı zamanda olumsuz örgüt kültürlerini anlatır (Erdem ve İşbaşı, 2001, s.35).

Çalışanlar gösterdikleri çabayla, örgüte yatırım yaparak örgüte bağıllık göstermektedir. Örgüt ise bu çabaların karşılığında çalışanlarına ücret ve ödüller vermektedir. Dolayısıyla, yöneticiler, bağıllığı sağlama ve devam ettirme konusunda birtakım ücret politikaları belirler. Özellikle, çalışanların ücretlerinin piyasadaki ücret seviyesinin altında kalmamasına dikkat edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, çalışanların performanslarının ve başarılarının ödüllendirildiği bir sistemde örgütsel bağıllık da artar. Bu yüzden çok iyi geliştirilmiş ve uygulanan performans ve buna bağlı prim sistemlerinin olması da çalışanların şirkete bağıllığını arttırıcı unsurlar arasında sayılabilmektedir. Genel olarak, çalışan, örgüte satmış olduğu emeğinin karşılığını alamaması durumunda kendisinin örgüte göstermiş olduğu bağıllık azalmaktadır.

Ücret ve ödül sisteminin dışında çalışanların şirkete ortak olmaları veya kardan pay almaları gibi faktörler de örgütsel bağıllıkla ilişkili olabileceği söylenebilir (Bozak, 2006, s.40). Bunun nedeni ise, çalışanların kısa süreli verilen kar paylarını ve ortaklık tekliflerini, kendilerine veya yaptıkları işlere verilen değer neticesi şeklinde düşünerek kendiliğinden bir bağıllık duygusunun ortaya çıkmasıdır.

1.2.4.5. Grup-Lider İlişkileri

Bu faktörler, çalışanın iş yerinde çalışması esnasında karşılaştığı deneyimlerle ilgilidir. İş deneyimlerinin, çalışanların örgütte sosyalleşmesi üzerinde önemli etkileri vardır ve bu ise çalışanın örgütle duygusal bağ geliştirmesini etkiler. Bu faktörleri, örgüte güvenme ve algılanan örgütsel destek, liderlik davranışları ve liderle iletişim, sosyal ilişkiler olarak sıralayabiliriz.

Çalışanların örgütle ilgili düşünceleri, örgütü güvenilir bulup bulmamaları onların bağıllıklarını etkilemektedir. Dolayısıyla, çalışanlar, beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılandığı çalışma ortamlarına daha bağımlı kalmaktadır. Algılanan örgütsel destek ise, çalışanların bağlı bulunduğu örgüt hakkındaki inançları ve örgütün, çalışanların faaliyetlerine ve yaptıkları yatırıma değer vermesi ile ilgili algıları olarak tanımlanmaktadır. Eğer çalışan, örgütün desteğini olumlu

olarak algılıyorsa, örgüte karşı haksızlık yapmama ve borçlu kalmama adına örgüte bağlılığını gösterirler.

Örgüte güvenme ve algılanan örgütsel destek; çalışanın bağlı bulunduğu ve birlikte çalıştığı çalışma grubunun örgüte karşı tutumları ve örgütün çalışan için önemli olması gibi durumların örgütsel bağlılıkla yakın ilişki içerisinde (Steers, 1977, s.53).

Genel olarak örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların kendilerine örgütün yeteri kadar destek vermediğini hisseden çalışanlara oranla, örgütsel bağlılığı da daha yüksek olmakta ve bu çalışanlar büyük olasılıkla daha fazla sorumluluk alma veya örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğiliminde olmaktadır (Organ, 1988, s.18).

Lider, örgütte heyecan ve bağlılık duygusunu yaratan kimsedir (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004, s.438). Liderin davranışları, örgüt içindeki insan ilişkilerini yöneterek demokratik ve katılımcı anlayışı çalışanlarla paylaşıp her çalışanıyla ilgilenen ve onların başarılarını destekleyerek güvenlerini kazanacak biçimde olması durumunda örgütsel bağlılığın olumlu şekilde etkilendiğini söylemek mümkün olmaktadır.

Örgüt içindeki yöneticilerin, bilgileri doğru olarak ve zamanında çalışanlara aktarması çalışma ortamını güçlendirmekte olduğu ve böylece iş görenlerin bağlılık düzeylerini artırdığı ileri sürülmektedir. Yani, örgütsel bağlılıkla liderle iletişim faktörü arasında kuvvetli bir ilişki söz konusu olmaktadır. Çalışanın örgüt içinde geliştirmiş olduğu sosyal ilişkiler ve bağlar, çalışanın işverene daha fazla bağlanmasına yol açmaktadır.

1.3. İşe Bağlılık

1.3.1. İşe Bağlılığın Tanımı

İşe bağlılık terimi sık sık hem deneysel hem de alan çalışmalarında kullanılmaktadır. Deneysel çalışmaların çoğun, işe bağlılığın algılamadaki, akılda tutmadaki etkileri, sorun çözmedeki etkileriyle ilgilidir. Alan çalışmaları ise, işe bağlılığın, işe geç gelme, performansın kalitesi ve miktarı gibi durumlarla ilişkisini ele alır (Saleh ve Hosek, 1976, s.213). Dolayısıyla, literatürde işe bağlılıkla ilgili birçok farklı tanımlamalar yer almaktadır.

Lawler (1986) işe bağlılığı, çalışanın motivasyonundaki en önemli anahtar olarak belirtmektedir (akt. Naquin ve Holton, 2002, s.361). Allport (1945) işe bağlılığı “benlik bağlılığı” şeklinde belirterek bu bağlılığın, çalışanın özsaygılarının işlerindeki başarılarından etkisiyle

oluşturduğunu; Vroom (1962) ise çalışanın performans düzeyinin özsaygısını etkilediği ölçüde artan bir olgu olduğunu belirtmektedirler (akt. Çakır, 2001, s.38). Dolayısıyla çalışanların performansı ve işteki başarısı arttıkça çalışanın özsaygısının da artacağı ve işe bağlılığın da artacağı savunulmaktadır. Fakat yapılan alan çalışmalarında, yüksek performansa sahip her çalışanın işine bağlı olmadığı; işine bağlı her çalışanın da yüksek performans göstermediği tespit edilmiştir. Morrow (1983), işe bağlılığı, birbiriyle etkileşim halinde olduğunu düşündüğü 5 temel bağlılıkla birlikte tanımlamıştır: Protestan iş etiği, işe ilgi(bağlılık), mesleki bağlılık, devama yönelik bağlılık ve duygusal bağlılık (akt. Freund ve Carmeli, 2003, s.710).

Protestan iş etiği, kişisel inanç sisteminin bir bölümünü ele almaktadır. Yüksek Protestan iş etiği, işin hem kendisini ait hem de kendisinde türeyen diğer düşünce ve inanç sistemlerindeki değerleri dikkate aldığı bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık çalışanın sosyo-kültürel geçmişinden, sosyalleşme sürecinden etkilenmektedir (Çakır, 2001, s.74). İş ahlakı yüksek olan çalışanların, örgüt içindeki çalışma ilkeleri ve anlayışına yönelik daha olumlu değerlendirmeleri söz konusu olmaktadır.

İşe ilgi, çalışan ile onun işi arasındaki güçlü bir ilişkinin yaratılışı olarak tanımlanmaktadır. (Kanungo, 1982, s.341). İşe bağlılık, diğer bağlılık türlerinin, işten ayrılma niyeti, işten ayrılma ve devamsızlık arasındaki ilişkide ara değişken olarak ele alınmaktadır. ,

Mesleki bağlılık, çalışanın mesleğindeki gelişim ve ilerleyiş isteğinin derecesi olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu gelişim örgütle bağlantılı olmayıp, tamamen kişisel bir süreci kapsamaktadır.

Devama yönelik ve duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın 2 boyutudur. Devamlılık bağlılığı, örgütle ilişki içinde olan çalışanların yarar ve maliyet hesaplamalarına dayanmaktadır. Elde edilecek yarar katlanılacak maliyetten yüksek olması, beraberinde işe bağlılığı da getirebilmektedir. Duygusal bağlılık ise bireyin belirli bir örgütle ve o örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla örgüt içindeki işini sürdürmeyi istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır.

Cohen (1999), işe bağlılığı “Doğrudan İlişki Modeli” ile açıklamaktadır. Bu modelin temelindeki değişken, Protestan iş etiğidir. Bu model, Protestan iş etiğinin değişkenini, çalışanların diğer bağlılıklarını etkileyen temel bir bağlılık olarak tanımlamaktadır. Ama doğrudan örgütsel bağlılıkla ve iş sonuçlarıyla ilişkisi olmamaktadır. Doğrudan ilişki modelinde, her bir bağlılığın ayrılma eğilimini, devamsızlık ve işten ayrılma ile doğrudan ilişkisi bulunduğu, ancak

bağlılık türleri arasında karşılıklı bir ilişkinin olmadığı kabul edilmektedir (Çakır, 2001, s.67). Bununla birlikte, mesleki bağlılığın devama yönelik ve duygusal bağlılık üzerinde etkisinin olduğu da belirtilmektedir (Freund ve Carmeli, 2003 s.713). Cohen'in modeli, her ne kadar işe bağlılık ile diğer bağlılık türleri arasında ilişki olmadığını açıklasa da, bunun nedenleri konusunda yapılan açıklamalar yetersiz kalmaktadır. Bu konuda Cohen'in getirdiği alternatif yaklaşıma göre, çalışanların işlerinden, örgütlerinden ve mesleklerinden ayrılmadan önce bir işten uzaklaşma geçirdiklerini, bunun da bağlılığın azaldığının belirtisi olabileceğini ileri sürmektedir (Çakır, 2001, s.69). Bu modelin Morrow'un modelinden farkı, işe bağlılığın direkt olarak iş sonuçlarına bağlandığı yerde, işe bağlılığın bir ara değişken durumunda olmasıdır. Bununla birlikte, Cohen'in Morrow'un modeline yaptığı katkı ise, ayrılma eğiliminden sonra devamsızlığın ve işten ayrılmanın gerçekleştiğini öne sürmesi şeklinde belirtilmektedir (Çakır, 2001, s.75).

Morrow'un modelini 1983'te ilk kez Randall ve Cote soruşturmuşlardır. Ama Morrow'un modelinden farklı bir yapı ortaya çıkarmışlardır. Randall ve Cote (1991) işe bağlılığı, bağlılık türleri arasında ilişkiyi sağlayan ara değişken olarak ele almaktadırlar. Buna göre, işe bağlılık çalışma bağlılığından etkilenmekte; duygusal bağlılığı, devama yönelik bağlılığı ve mesleki bağlılığı etkilemektedir. Randall ve Cote'un belirlediği bağlılık, en temel, en sürekli ve Protestan iş etiğini en düşük derecede değiştirme yeteneğine sahip olan bağlılık olarak nitelendirmektedirler. Dolayısıyla, Protestan iş ahlakı sağlam, köklü ve güçlü olan çalışanların, tembellikten hoşlanmayarak diğer çalışanlara göre daha fazla efor sarf ederek çalıştıkları, daha fazla yoruldukları ve işine daha bağlı kaldıkları belirtilmektedir.

Bu üç modelin ortak fikri olarak, işe bağlılığın örgütün performansına olumlu katkıda bulunduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Bu bağlılık, çalışanın kendisinde ve örgütünde sürekliliğine ve gelişimine katkıda bulunmasını sağlayacak çalışma isteğini artırmaktadır. Dolayısıyla işe bağlılıkta amaç, insanları işlerine daha fazla bağlı kılmaya özendirilecek önlemler almaktır.

İşe bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalar işe bağlılığın oluşumuyla ilgili dört farklı kavramı ortaya çıkarmaktadır. Bir çalışan, temel yaşam ilgisi çalışma hayatı üzerine kurulu olduğu zaman; işine aktif olarak katıldığı zaman; kendi performansının değerini algıladığı zaman ve tutarlı olarak performans gösterdiği zaman, işine bağlı kalabilmektedir (Saleh ve Hosek, 1976, s.215).

1.3.2. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yapılan araştırmalar sonucunda işe bağlılığı etkileyen faktörler üç başlık altında toplanılmaktadır.

1.3.2.1. İşin Niteliğine İlişkin Faktörler

İşin niteliğine ilişkin faktörler, temel olarak Turner ve Lawrence (1971), Hackman ve Lawler (1971), Hackman ve Oldman'ın (1975) çalışmalarına dayanılarak sınıflandırılmaktadır (akt. Çakır, 2001, s.86).

1.3.2.1.1. İşin Anlamlılığı

Çalışanların, yaptıkları işle ve gösterdikleri çabayla örgüte faydalı olduklarını düşünerek kendilerini örgütte ve örgüt faaliyetlerinde faydalı ve önemli bir konumda hissetmelerini sağlayan bir durum olarak tanımlamak mümkün olmaktadır. Bu hissiyatı sağlayan önemli unsurlar, işin ve becerinin çeşitliliği, çalışanın işi ile özdeşleşmesi ve yaptığı işin önemi olarak sıralanmaktadır.

Örgüt içindeki işlerin, eylemlerin ve faaliyetlerin çeşitliliğinin miktarı, beraberinde farklı becerileri de getirmektedir. Dolayısıyla, eylemler ne kadar farklı olursa, çalışan işinde o kadar farklı becerilerini kullanacaktır (Ergenç, 1982, s. 90). İşte yapılması gereken eylem ve görevlerin az veya tek tip eylemin gerçekleştirilmesi, bireyin yeteneklerinin tümünü kullanmasını engellerken, monotonluğa da neden olabilmektedir (Çakır, 2001, s.86). Monotonluk, bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumu olarak tanımlanmaktadır (Nakip, vd., 2001, s.128) İş yerindeki monotonluğun sonucunda, her gün aynı ortamda aynı şeyleri yapmaktan sıkılmış çalışanların devamsızlığa yöneldikleri, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma isteği ile sadece rutin hayatlarına renk katmak için “mobbing’e”(iş yerinde taciz) başvurdıkları ortaya çıkmaktadır.

Örgütler, işlerin monotonluğunu azaltabilmek ve iş çeşitliliğini sağlayabilmek amacıyla iş genişletme, iş rotasyonu ve iş zenginleştirme yöntemlerini benimsemektedirler. İş genişletme, bir işin içerdiği görevlerin ve eylemlerin sayısının veya çeşitliliğinin artırılması şeklinde tanımlanmaktadır. İş genişletme bir çalışandan aynı işin fazlasını isteme veya ek görev vermektir. Böylece özellikle sürekli meşgul olmayı, anladıkları ve uzmanlaştıkları işte uğraşmayı seven çalışanlarda “yetkinlik duygusu” gelişmektedir. İş rotasyonu (Yatay İş Değişimi), çalışanların

farklı işlere atanması veya yaptıklarından farklı görevler verilmesidir. Bu işlem ile iş çeşitliliği sağlandığı gibi çalışanların diğer işleri de öğrenmesi ve örgütü benimsemesi sağlanabilmektedir. Ayrıca insanların farklı sorumlulukları görmesi ve farklı bakış açıları kazanması gereği olduğunda biri diğerinin yerini alabilmesi ile de “iş tatmini ve aidiyet” gibi gereksinimler de karşılanabilmektedir. İş Zenginleştirme (Dikey İş Değişimi) ise çalışana yeni ve daha zor iş veya görevlerin verilmesi olarak tanımlanmaktadır. İş zenginleştirmede çalışanın daha fazla çabası, kendi işini daha fazla kontrol etmesini de sağlamaktadır.

İşe bağlılık ile iş ve beceri çeşitliliği arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan çalışmalarda önemli bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Hackman ve Lawler (1971) iş çeşitliliğinin farklı iş becerilerini ortaya çıkardığını, bunun da işe bağlılığı etkilediğini tespit etmişlerdir (Hackman ve Lawler, 1971, s.267). Elloy, Everett ve Flynn, maden cevheri işleyen bir fabrikanın çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, işe bağlılık ile iş çeşitliliği arasında önemli bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir (Elloy, vd., 1995). Chen, iş becerisinin artırılmasıyla işe bağlılığın sağlanacağını tespit etmiştir (Chen, 2001). İşe bağlılığın değişkenleri ve sonuçlarıyla ilgili en kapsamlı araştırmayı yapmış olan Brown (1996), işin çeşitliliğinin yüksek olması ile işe bağlılığın ilişkisinin önemli olduğunu tespit etmiştir (akt. Çakır, 2001, s.90).

1.3.2.1.2. İş ile Özdeşleşme ve İşin Önemi

Çalışanın bütün düşünce ve inançlarını yaptığı işe veya faaliyete uydurabilmesi sonucunda ortaya çıkan sonuç, iş veya faaliyetle özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır. Bir işin veya faaliyetin çalışanla özdeşleşebilme derecesi, o iş veya faaliyet;

1. dönüşüm sürecinin tüm aşamalarını içerdiği,
2. belirli ve anlaşılır başlangıç ve bitiş noktalarına sahip olduğu,
3. çalışan tarafından yerine getirildiğinde etkili bir sonuç oluşturabildiği ve
4. sahip olduğu süreçle anlamlılık sağlayacak genişliğe sahip olduğu sürece yüksek olabilmektedir (Turner ve Lawrence, 1965, s. 264).

Hackman ve Lawler, Turner ve Lawrence’in işle özdeşleşmeyi yüksek seviyede kılacak iş özelliklerine benzer niteliklerde hem çalışana hem de örgütsel motivasyon ve fayda sağlayacak iş özellikleri belirlemişlerdir. Buna göre iş, çalışmanın anlamlı parçasından çalışana kişisel sorumluluk duygusunu ortaya çıkartabilmeli; çalışan tarafından yapıldığında, çalışan için anlamlı

sonuçlar çıkartabilmeli ve geribesleme sağlayabilmelidir (Hackman ve Lawler, 1971, s 263) İş ile zdeşleşmenin işe bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan araştırmalarda, iş ile zdeşleşmenin işe bağlılığı sağlamada gerekli bir faktör olduğunu tespit edilmektedir. Hackman ve Lawler, görev ile zdeşleşmenin işe bağlılığın yanında iş tatminini ve içsel motivasyonu da etkilediğini belirtmektedirler (Hackman ve Lawler, 1971, s.273).

İşin nemi, işin anlamlılığının bir parçası olarak belirtilmektedir. Dolayısıyla, işin çalışan tarafından yerine getirilmesiyle ortaya çıkacak sonucun görülmesi ve bunun hem çalışana hem de örgüt içinde ve dışındaki çalışanlarda yaratacağı etkinin anlaşılması durumunda işin anlamı ve önemi sağlanabilmektedir. Bu bakımdan, sadece işin öneminin işe bağlılık üzerindeki etkisiyle ilgili çok fazla araştırma yapılmamıştır. Fakat, yapılan araştırmalar, işin önemiyle birlikte, iş tatmini, geri bildirim ve diğer iş niteliklerini de kapsayacak şekilde yapılmıştır. Hackman ve Oldham'ın iş tatminin nedenlerini açıklamaya yönelik oluşturdukları "İşin zellikleri Kuramına" göre işlerin bir bütünlük içerdiği ve önemli olduğu oranda çalışanda işinin anlamlı olduğu duygusu oluşmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975)

Brown'un (1996) araştırmasında, işin önemi ile işe bağlılık arasında orta derecede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (akt. akır, 2001, s. 95). Ergenç ise, işin önemi ve işe özdeşleşme değişkenlerinin işe bağlılığı etkileyen en yüksek derecedeki değişkenler olarak belirtmektedir (Ergenç, 1982, s. 200). Sonuç olarak, işin önemi diğer iş nitelikleriyle birlikte değerlendirildiğinde, işe bağlılık üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır.

1.3.2.1.3. İşin Sorumluluğu ve Etkileşim Düzeyi

İşin sorumluluğu ve etkileşim düzeyi ile işe bağlılık arasındaki ilişki üç başlık altında incelenmektedir.

1.3.2.1.3.1. Özerklik (Otonomi)

Özerklik alışanların işlerinde sorumluluk duymalarını sağlayan bir özellik olmaktadır (akır, 2001, s.96). Özerklik, alışana işi planlama ve yürütme de kullanacağı metotları belirleme konusunda özgürlük ve bağımsızlık tanınması olarak tanımlanmaktadır (Ergenç, 1982, s.92). alışana bu tür bağımsızlığın tanınması çalışana güven vermekte, yaptığı işin ve elde ettiği sonuçların kendisine ait olduğunu hissettirmekte beraberinde yüksek performans ve verimliliği

getirebilmektedir. Çalışana özerklik ve sorumluluk vermeye yatkın işlerin çalışana verilmemesi iş hayatını monoton hale getirebilmektedir. Bu da beraberinde, çalışanın yeteneklerini ve kendini geliştirememesi, kullanamama sıkıntısı doğurabilmektedir. Son 10 yılın başlarında Avrupa’da çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda işyerlerinde düşük seviyede özerkliğin uygulandığı; 1995’den beri bu seviyenin sabit kaldığı, bunun sonucunda oluşan monoton bir çalışma hayatının, çalışanların işle ilgili stresini artırdığı tespit edilmiştir.(www.eurofound.eu, s.5).

İş yerleri, çalışanına özerklik ve sorumluluk verecek iş imkanlarını artırmak ve monoton çalışma hayatını minimize edebilmek için “iş zenginleştirme (dikey iş değişimi)” yöntemini kullanmaktadırlar. İş zenginleştirme, çalışana yeni ve daha zor iş veya görevlerin verilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu yöntemle işin kapsamındaki faaliyetler, görevler ve sorumluluklar artmaktadır. Fakat her iş için bu yöntem kullanılamamaktadır. Luthans (1994) işin içeriğinin genişletilebildiği, daha yüksek seviyede bilgi ve yetenek gerektiren, planlama, yönetme, denetleme açısından, çalışanlara daha çok özerklik ve sorumluluk vermeye yatkın olan işler için iş zenginleştirmenin yapılabileceğinden bahsetmektedir (akt. Çakır, 2001, s.97)

Hackman ve Oldham, işin çalışana özerklik tanınmasıyla çalışanda sorumluluk duygusu yarattığını; zenginleştirilmiş işlerin özerklik seviyesinin yüksek olduğunu, bunun da çalışanların performansını artırarak onların işlerine daha bağlı hale getirdiğini belirtmektedirler (Hackman ve Oldham, 1975, s.159-170). Brown (1996), işe bağlılıkla, özerklik arasında orta derecede korelasyon tespit etmiştir (akt. Çakır, 2001, s.99).

1.3.2.1.3.2. Geri Bildirim (Geri Besleme)

Geribildirim, çalışanın yapmış olduğu işin etkinlik ve verimlilik derecesi ile yaptığı işle birlikte ulaştığı sonuçların belirlenmesinde kullanılan yöntemdir. Bir çalışan işini yerine getirmesi esnasında ve sonucunda ortaya çıkan olumlu veya olumsuz sonuçları görebiliyorsa, bu noktada işten gelen bir geribildirimden bahsetmek mümkündür. Örneğin, bir doktorun hastasının iyileştiğini görmesi işten alınan bir bilgidir (Ergenç, 1982, s.93). Eğer yapılan iş ile ilgili olumlu veya olumsuz tepkiler diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından geliyorsa, bu noktadaki geri bildirim çalışmada arkadaşları ve yöneticilerden geldiğini söylemek mümkün olacaktır.

Hackman ve Oldham (1974)’a göre, çalışma arkadaşları ve yöneticiden alınan geri bilginin, işin niteliği gereği olan geri bilgi olmadığında, bu geribildirim bir iş niteliği olarak ele alınmayacağını, fakat işin kendisinden alınan geri bilginin daha kolaylıkla anlaşılmasını

sağlayacağını belirtmişlerdir (akt. Çakır, 2001, s.100). Saal, örgüt içerisinde çalışanlar ve onların yaptıkları faaliyetlerle ilgili geri bildirim sağlanmasıyla işe bağlılığın önemli derecede etkilendiğini belirtmektedir (Saal, 1978, s.57). Chen yaptığı araştırmada, performans yönetimini tarafından çalışanlar üzerinde geri bildirim uygulanmasıyla, onların performanslarının ve işe bağlılıklarının artırılabilirliğini ortaya çıkarmıştır (Chen, 2001).

Başarıya ulaşmak, bütün çalışanların uğraş verdiği bir işyeri oluşturmak için; geribildirimler anında verilmelidir. Başarı ile tamamladıkları bir proje için çalışanlar anında olumlu bir geribildirim ile motive edilirken, istenmeyen olumsuz davranışların da zaman içinde alışkanlık haline gelmesi önlenmektedir.

1.3.2.1.3.3. Başkalarıyla İlişkiler

Başkalarıyla ilişkiler, çalışanların örgüt içi ve dışındaki bireylerle etkileşim halinde bulunması durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu etkileşim, çalışanın sosyo-psikolojik ihtiyaçlarından biridir. Çalışanların başkaları ile olan ilişkiler, hem örgüt içindeki çalışanlar hem de örgüt dışındaki arkadaşları olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır.

Çalışanın örgüt içindeki diğer çalışanlarla etkileşimini ön plana çıkaran en önemli uygulama takım çalışmasıdır. Takım, iş sürecinde birbirine bağımlı ve genel bir amaca ya da misyona yönelmiş, her birinin özel bir rolü ya da fonksiyonu yerine getirdiği, sorumluluğun paylaşıldığı iki ya da daha fazla kişiden oluşan bir grup olarak tanımlanabilmektedir (Mathieu vd., 2000, s.273). Takım çalışması ise, bu takımı oluşturan çalışanların bir araya gelerek belirli amaç ve misyon doğrultusunda faaliyetleri veya işleri yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır. Takım çalışmasıyla birlikte “ben” düşüncesinin yerini “biz” düşüncesi olarak iş yerinde daha katılımcı bir ortam yaratılmakta, çalışanların işten aldıkları tatmin, motivasyon ve moralleri yükselmekte, çalışanlar arasında dayanışma artmaktadır.

Her çalışan ya bireysel ya da takım halinde çalışmanın gerektireceği işleri tercih etmektedirler. Takım halinde çalışmayı istemeyen veya isteyip de takım arkadaşlarından memnun olmayan çalışanların işine karşı tutum ve davranışları olumsuz olabilmektedir (Ergenç, 1982, s.94). Sadece tek başına işi yapmak isteyen, “ben” ruhuna sahip çalışanların da takım çalışmasına dahil edilmesi, çalışanın performansını ve motivasyonunu düşürerek işine karşı olumsuz tutum ve davranış göstermesine neden olabilmektedir.

Arkadaşlık ilişkileri ise direkt olarak işin niteliğini yansıtan bir özellik olmamaktadır (Çakır, 2001, s.103). Ancak çalışan, örgüt içinde mümkün olabilen bürokratik ilişkilerin stresinden ve bıkkınlığından bir parça uzaklaşması açısından arkadaşlarıyla veya akrabalarıyla etkileşim içerisinde bulunarak moral depolayabilmektedir. Bu da, çalışanı bir dahaki iş gününe daha moralli ve motivasyonlu olarak gitmesine neden olabilmektedir.

Hackman ve Lawler, çalışanların diğer bireylerle olan ilişkileri ile işe bağlılık arasında önemli bir korelasyon tespit etmişlerdir (Hackman ve Lawler, 1971, s.273). Saal, yapmış olduğu araştırmada çalışanın başkalarıyla iletişim kurma ihtiyacının karşılanmasının işe bağlılığı önemli düzeyde etkilediğini ortaya çıkarmıştır (Saal, 1978, s.57).

1.3.2.2. Kişisel Faktörler

Yapılan araştırmalarda, çalışanın kişisel özelliklerinin, işin nitelikleri kadar olmasa bile, işe bağlılık üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmaların sonucunda işe bağlılığı etkileyen kişisel faktörler iki grup altında toplanmıştır.

1.3.2.2.1. Kişinin Demografik Özellikleri

Araştırmalar sonucunda, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve medeni durumun işe bağlılığı etkileyen faktörler oldukları tespit edilmiştir.

1.3.2.2.1.1. Yaş

Kişiler, sahip oldukları yaşlara göre farklı isteklere, düşüncelere, bakış açılara ve ihtiyaçlara sahip olmaktadır. Mesela, 20 yaşında yeni yeni iş hayatına atılan bir gencin çalışma hayatıyla ilgili bakış açısıyla, 45 yaşındaki bir çalışanın bakış açısı oldukça farklı olmaktadır. Dolayısıyla yaş ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmalarda, yaşla beraber yaşın kişiye getirdiği ihtiyaçlar, düşünceler, anlayışlar ve istekler de göz önünde bulundurulmuştur.

TNS Sofres'in 2002 yılında 19 bin 840 kişi ile gerçekleştirdiği araştırmasının sonuçlarına göre yaş ilerledikçe bağlılık düzeyinin arttığı tespit edilmiştir. Örneğin 18-24 yaş arasında işe bağlılık yüzde 51 iken 50 yaş ve üzeri kesimde işe bağlılık düzeyi yüzde 63 değişmektedir. (Süzer, 2003). Genç kişiler, gençliklerinin de vermiş olduğu heyecan ve tempoyla eğlenceye daha çok

zaman ayırmak istemekte ve işlerine bağlılık göstermeyebilmektedirler. Bunun yanında bazı örgütlerin, özellikle çalışanın katılımının yüksek olduğu örgütlerin, yaratıcı, yetenekli ve genç beyinlere ihtiyaç duymaları; genç kişilerin bu yeteneklerini ön plana çıkararak başarı duygularını tetiklemeleri, işe bağlayıcı unsurlar olarak belirtmek mümkündür. Orta yaşlılar, genç kişilere göre işlerine daha bağlı oldukları söylenebilmektedir. Çünkü, sahip oldukları iş deneyimleri ve alıştıkları çalışma şekilleriyle işlerine bağlı kalabilmektedirler. Yaşlı kişilerin ise güçlerinin ve azimlerinin azalmasıyla birlikte işe bağlılıkları da azalmaktadır.

Yapılan araştırmalarda, işe bağlılık ile yaşın ilişkisi açık ve net şekilde açıklanamamıştır. Lodahl ve Kejner (1965), hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada yaş ile işe bağlılık arasında önemli bir korelasyon bulmuşlardır (akt. Çakır, 2001, s.107). Saal yaptığı araştırmada, yaş ile işe bağlılık önemli bir ilişki bulmuştur (Saal, 1978, s.57). Elloy ve diğerleri ise 387 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, yaş ile işe bağlılık arasında anlamlı korelasyon bulmuşlardır (Elloy vd., 1995). Chen yaptığı araştırmada da çalışanın yaşlarıyla işe bağlılık arasında önemli bir korelasyon tespit edilmiştir (Chen, 2001). Wegge, Schmidt, van Dick ve Parkes (2004), sivil hizmet departmanında çalışan 436 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, işe bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir (Wegge vd., 2004).

1.3.2.2.1.2. Cinsiyet

Cinsiyete göre işe yönelik tutum ve tepkilerle ilgili yapılan araştırmalarda, genellikle kadınların ve erkeklerin her işe yönelik her ne kadar benzer tepkilere sahip oldukları belirtilse de farklı tutumlara sahip oldukları da tespit edilmiştir. Bunun nedeni, kadın ve erkeklerin toplum içindeki gündelik yaşamlarında farklı sorumluluklara ve görevlere sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum, kadın ve erkeğin, işe yönelik bakış açılarında farklılaşmaya neden olabilmektedir. Toplumsal açıdan kadın ve erkeğin görev sorumlulukları, uzun yıllardır gelenek ve göreneklerin etkisiyle oluşmuştur. Kadınlar, daha çok aile içi işlere yönelik görevleri üstlenirken; erkekler, çalışarak aile bireylerini geçindirmeye yönelik görevleri üstlenmektedirler. O'driscoll (1996) kadınlar ve erkekler profesyonel mesleklere sahip olsalar bile kadınların ailevi sorumlulukları üstlenmesinden dolayı, işlerine olan bağlılıklarının azaldığını belirtmiştir (akt. Çakır, 2001, s.108). Dolayısıyla kadının erkeğe göre iş hayatından daha az beklentisi olduğunu ve işe bağlılıklarının düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Fakat bazı araştırmalar, girişimci ruhuna sahip ve kariyer hedefleyen kadınların, çalışma hayatını “ev ekonomisine katkı” şeklinde görmediklerini ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, TNS Sofres’in 2002 yılında 19 bin 840 kişi ile gerçekleştirdiği araştırmanın sonucuna göre, global ortalamada kadınların işe bağlılık seviyesi %57 iken, erkeklerin işe bağlılık seviyesi %55 olarak tespit edilmiştir (Süzer, 2003). Dolayısıyla, iş hayatını, ocuk bakımı, ev ve temizlik gibi işlere feda etmek istemeyen, kariyerini düşünen kadınların işe bağlılıklarının da arttığını söylemem mümkün olabilmektedir. Saal, cinsiyet ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yaptığı araştırmada, erkeklerin, kadınlara göre işine daha fazla bağlı olduğunu tespit etmiştir (Saal, 1978 s.57). Elloy ve diğerleri yapmış oldukları araştırmada, erkeklerin kadınlara göre daha fazla işe bağlı oldukları ortaya çıkarılmış (Elloy vd., 1995); Wegge ve diğerleri de raştırmalarında benzer sonuca ulaşmışlardır (Wegge vd., 2004).

1.3.2.2.1.3. Eğitim Seviyesi

Eğitim seviyesi, kişinin çalışma hayatına olan bakış açısını etkiler. Sosyal ve ekonomik koşulları elverdiği ölçüde eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin, eğitim düzeyi düşük kalmış kişilere işe bakış açıları çok farklı olmaktadır (akır, 2001, s.111). Örneğin, bir ilkokul mezunu genç ile üniversite mezunu gencin iş hayatına bakış açıları farklı olmaktadır. Üniversite mezunu bir genç, eğitim hayatı boyunca katlandığı maliyeti ve bitirdiği bölümle ilgili sahip olduğu nitelikleri göz önünde bulundurarak, iş hayatında ücret, prim, terfi diğer imkanlarla ilgili talebini artırabilmektedir. İlkokul mezunu bir genç ise, küçük yaşta başladığı işte sadece hayatını iyi veya kötü idame ettirecek şekilde talepleri olabilmektedir.

Eğitim seviyesi ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan araştırmaların genelinde, eğitim seviyesinin işe bağlılığı önemli düzeyde etkilemediğini hatta her hangi bir ilişkinin olmadığını tespit edilmiştir. NFO Intrafest’in yapmış olduğu araştırmada, eğitim seviyesi yüksek olanların bağlılık ve motivasyonları göreceli olarak düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedenin ise, eğitim seviyesi arttıa, beklentilerin ve seçeneklerinde artması olarak belirtilmektedir (Süzer, 2003). Kömürcüoğlu’nun iki özel bankada çalışanların üzerinde yaptığı araştırmada, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, işe bağlılık oranlarının diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Kömürcüoğlu, www.isguc.org). Saal, yaptığı araştırmada eğitim seviyesi ile işe bağlılık arasında önemli ilişki bulamamıştır (Saal, 1978, s.57). Elloy ve diğerleri, işe bağlılıkla eğitim seviyesi arasında anlamlı korelasyon bulmuşlardır (Elloy vd., 1995). Lounsbury

ve Hopes (1986), eğitim seviyesinin işe bağlılığı önemli ölçüde etkilediğini ve yüksek eğitimlilerin işe daha bağlı kaldıklarını tespit etmişlerdir (akt. Çakır, 2001, s.112).

1.3.2.2.1.4. Medeni Durum

Kişilerin, evli veya bekar olmaları, iş dışındaki yaşamlarında farklı alan ve düzeylerde sorumluluk üstlenme açısından işe bağlılığı etkileyebilecek bir faktör olarak ele alınabilir (Çakır, 2001, s.112). Bekarların, aile geçindirme, ev işlerinde sorumluluk üstlenme gibi çalışma hayatını kısıtlayacak veya engelleyecek görevleri üstlenmediklerinden, işe bağlılıklarının da yüksek olabileceği düşünülmektedir. Fakat yapılan araştırmalarda, medeni durum ile işe bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Kömürcüoğlu'nun araştırmasında, evli olan çalışanların işe bağlılık oranlarının diğer çalışanlara göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya çıkarmıştır (Kömürcüoğlu, www.isguc.org). Elloy ve diğerlerinin yapmış olduğu araştırmada, evli çalışanların evli olma durumuyla işe bağlılıkları arasında, yaşla işe bağlılık arasındaki değerde anlamlı bir korelasyon bulmuşlardır (Elloy vd., 1995). Medeni durumun işe bağlılık üzerindeki etkisi diğer değişkenlerle incelendiğinde, sonuçlar daha anlamlı olabilmektedir.

1.3.2.2.1.5. Kıdem (İşyerinde Çalışma Süresi)

Kıdem, sözlük anlamıyla, bir çalışanın bir işte çalışmış olduğu toplam süre olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, yapılan araştırmalarda “çalışanın işyerindeki kıdemi arttıkça işe bağlılığının da artabilir” mantığıyla hareket edilmiştir. Bu mantığın kaynağında ise, işyerinde uzun süre çalışan bir çalışanın işiyle özdeşleşebilmesi ve işten ayrılma niyetinin azalması yer almaktadır. Fakat araştırma sonuçları birbirleriyle tutarsız şekilde ortaya çıkmışlardır.

Kömürcüoğlu'nun yaptığı araştırmada, işte bulunma süresi ile işe bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Kömürcüoğlu, www.isguc.org). Rabinowitz ve Hall (1981), işyerindeki yüksek kıdemin işe bağlılığı güçlü bir şekilde etkilediğini ortaya çıkarmışlardır (akt. Ergenç, 1982, s.140). Hedges'in Amerika'daki çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırmada ise, genç çalışanların olgun çalışanlara göre işte kalma sürelerinin düşük, işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu, işe bağlılıklarının da düşük olduğunu tespit etmiştir (Hedges, 1983, s.22). Lodahl ve

Kejner (1965), Brown (1996), Kanungo (1982), yaptıkları araştırmalarda kıdem ile işe bağlılığın ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (akt. akır, 2001, s.115).

1.3.2.2. Kişinin Psiko-Sosyal zellikleri

Çalışanın işine bağlılığını etkileyen bir diğer faktör de çalışanın psiko-sosyal özellikleridir. Psiko-sosyal özellikler, başarı güdüsü, kontrol odağı, işsel motivasyon, merkezi yaşam ilgisi ve çalışma değerleri olarak sıralanmaktadır.

1.3.2.2.1. Başarı Güdüsü

Başarı güdüsü, son yıllarda üzerinde en çok araştırılan bir konu olmaktadır. Başarı güdüsü, st düzeyde performans gösterme veya rekabet durumlarında başarılı olma isteği olarak tanımlanmaktadır. Başarı güdüsünün temelinde, Murray (1938)'ın çalışmaları yer almaktadır. Murray, güdülerin doğuştan değil sonradan öğrenme ile oluştuğuna değinmiştir.

McClelland (1971), başarı güdüsünü mükemmeliyetçilik standartlarını da dikkate alarak, işleri daha iyi yapmaya dönük bir çaba olarak tanımlamaktadır (akt. Umay, www.imo.hacettepe.edu.tr). McClelland (1971)'ın, Atkinson ve arkadaşlarının (1974) alışmalarıyla farklı boyutlar kazanan başarı güdüsü kuramı, başarı elde etme eğilimine göre davranışın gerçekleşme durumunun farklılaştığını savunmaktadır. Başarı isteği ve başarısızlıktan kaçınma, iki temel güdü kaynağı olarak kabul edilmektedir (akt. Onaran, 1981). Dolayısıyla, başarı isteği yüksek ve başarısız olma korkusu düşük olan kişilerin başarı güdüsünün yüksek olduğunu; başarı isteğinin düşük ve başarısız olma korkusu yüksek olan kişilerin ise başarı güdüsünün düşük olduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Böylece, alışanların yüksek veya düşük başarı güdüleri işe bağlılık derecelerini de ortaya çıkarmaktadır. Genel olarak yüksek başarı güdüsüne sahip kişilerin özelliklerini aşağıdaki boyutlarda ele almak mümkün olmaktadır (akır, 2001; Aıkėoz, 1996):

1. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler, orta güçlükte amaçlar koymaktadırlar.
2. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler, bilerek ve isteyerek tamamen öğrenmektedirler.

3. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler, gayrete yükleme yapmaktadırlar.
4. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler, o güçlüğü çabalarıyla üstesinden gelmeye çalışmaktadırlar.
5. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler, gelişmiş yeterlik duygularına sahip olmaktadırlar.
6. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler, gelecekle ilgili beklentileri düşünerek orta ve uzun vadeli planlama yapmaktadırlar.
7. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler, kendilerini işiyle özdeşleştirerek işlerinde yüksek performans ve verimlilik gösterirler.
8. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler mükemmelliyetçidirler. Yaptıkları işlerin sonuçlarıyla ilgili bilgi almak istemektedirler. Herhangi bir olumsuzluk yaşanmaması için geribildirim almak istemektedirler.
9. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler ,başarıyı önemli bir gereksinim şeklinde düşünerek, başkalarının gözüne girmek için değil kendi başarı gereksinimini karşılayarak doyuma ulaşmak istemektedirler.
10. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler, başarılı olup olmadıklarını belirleyecek kriterlerin açık ve net olmasını istemektedirler.
11. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler, yaptıkları işten ortaya çıkacak olumlu veya olumsuz sonuçlardan kişisel sorumluluk duymaktadırlar
12. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler, çok enerjiktirler, amaçlarının engellenmesine izin vermemektedirler. Bu yüzden gergin olma ve bazı psikolojik hastalıklara açık olma eğilimindedirler.

McClelland, işadamları, bilim adamları ve meslek sahipleri üzerinde yaptığı çalışmalar sonunda bu kişilerin başarı güdüsü konusunda normların ya da ortalamanın üzerinde olduklarını saptamıştır. Ona göre başarı ile güdülenen bir işadamı, sadece kar peşinde koşan biri değil, aynı zamanda büyük bir başarıya isteğine sahip kişiler olduğunu belirtmiştir (akt. Aydın, 1986, s.83).

Arbak ve Özmen (2000)'in araştırmasında, başarı güdüsü yüksek olan kişilerin, ilgi alanlarına uygun işleri daha çekici bulduklarını tespit etmişlerdir (akt. Çakır, 2001, s.120). Yüksek başarı güdüsüne sahip kişilerin işe bağlılık derecesinin, düşük başarı güdüsüne sahip olanlara göre daha yüksek olduğunu söylemem mümkün olmaktadır.

1.3.2.2.2. Kontrol Odağı

Kontrol odağı kavramı, ilk kez Rotter (1966) tarafından kullanılmıştır. Kontrol odağı, kişilerin işe ilişkin tutum ve davranışlarının şekillenmesinde etkili olabilecek bir kişilik özelliğidir (Çakır, 2001, s.121). Kontrol odağı inancı, bireylerin elde ettikleri sonuçların veya ödüllerin, ya da başarı veya başarısızlık durumlarının, nelere atfedildiği ile ilişkilidir. Bu atıflar, kendileri dışındaki şans, kader ve güçlü diğer insanlar gibi faktörlere yapılabileceği gibi, kendi davranışlarının bir sonucuna da bağlanabilmektedir (Solmuş, 2004).

Rotter'a göre kişi, yapmış olduğu bir davranışın pekiştirici ile sonuçlandığını algıladığında, o pekiştiricinin bu davranışı gelecekte de izleyeceğine ilişkin bir beklenti oluşturacağını belirterek, bireyin pekiştirilen davranışları genel olarak iki şekilde sonuçlandığını vurgulamaktadır. Pekiştiricinin davranışı ya "izler" ya da "izlemez" algılanması. Bunun da kişinin gelişim süreci boyunca bu pekiştirme deneyimi türlerinden birinin ağırlık kazanabilmesiyle genellenmiş bir pekiştirici beklentisi oluşturabileceğini belirtmektedir. Pekiştiricilerin ya kendi ya da kendisinin dışındaki güçlerin veya şans ve kaderin kontrolünde olduğuna dair genel bir beklentiyi (inancı) benimseyebilmektedir. Birinci durumda bireyin "iç kontrol odağına", ikinci durumda ise "dış kontrol odağına" inandığı kavramsallaştırılmaktadır (Rotter, 1975). Dolayısıyla kişilerin sahip oldukları hem iç hem dış kontrol mekanizmaları, onların yapmış oldukları davranışlarının ve sonuçlarının, kendi beceri ve gayretlerine mi, yoksa şansa veya kismete mi dayalı olduğu konusundaki inanç ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

Dış kontrol odağında, kişi, pekiştirmenin ya da sonucun, kişinin kendi gayreti ve davranışına bağlı olmadan sonuçlandığı şeklinde algıladığı takdirde, pekiştirme ve sonuçların şansa, kadere ve kismete dayandırarak benimsediğini belirtilmektedir. Yani kişinin yaşadığı olaylar veya davranışlarının ortaya çıkardığı sonuçlar, dış güçler tarafından meydana getirildiği düşünülmektedir.

İç kontrol odağında ise, kişi, olay ve durumları kendi davranışına, becerisine ya da göreceli olarak kalıcı özelliklerine bağlı olarak algılamaktadır. İç kontrol odağına sahip bireyler,

yaşamlarının herhangi bir boyutuyla ilgili olarak mutsuz olduklarında, bunu kendi çabalarıyla değiştirebileceklerine inanırken, dış kontrol odağına sahip bireyler, yaşamlarını yönlendirme konusunda çaresizlik yaşama eğilimindedirler ve yaşamlarındaki bazı ödüllerin kendi çabalarından kaynaklanmadığına, yalnızca doğru zamanda doğru yerde olmanın getirdiği bir rastlantı olduğuna inanmaktadırlar (Solmuş, 2004).

Kontrol odağının işe bağlılık üzerindeki etkisinin araştırmaya yönelik yapılan çalışmalarda, iç ve dış kontrol odağı ayrımı göz önünde bulundurulmuş ve iş ortamına göre değerlendirme yapılmıştır. Çünkü, kişinin aile veya arkadaşlık ortamındaki kontrol odağı ile iş ortamındaki kontrol odağı, kişinin bu ortamlardan elde ettiği deneyimlere bağlı olarak değişmektedir (Çakır, 2001, s.124).

Spector, iş ortamındaki kontrol odağı ile iş tutum ve davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi için “iş kontrol odağı ölçeği” ni geliştirmiştir. Spector’un yapmış olduğu araştırmada, iç kontrol odaklı çalışanların, işe bağlılıklarının yüksek olduklarını, işte daha uzun süre çalıştıklarını, genellikle daha yüksek ücret aldıklarını ve yüksek statüye sahip olduklarını bildirmektedir (Spector, 1988). Aynı şekilde, Andrisani ve Netsel’in yapmış oldukları araştırmada da, Spector’un ulaştığı sonuca ulaşmışlardır (Andrisani ve Netsel, 1976). Renn ve Vanderberg (1991), iç kontrol odağına sahip kişilerin dış kontrol odağına sahip kişilere göre daha işten ayrılma niyetlerinin ve devamsızlıklarının daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir (akt. Çakır, 2001, s.127).

1.3.2.2.2.3. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon kavramı, motivasyon teorilerinden Herzberg’in “Çift Faktör Teorisi”ne dayanmaktadır. Bu teoriye göre, kişiler tarafından karşılandığında iş doyumunu artıran veya karşılanmadığında doyumsuzluğa sebep olan iki farklı güdü söz konusu olmaktadır. Birincisi, şirket kuralları ve politikası, yönetimin tipi ve kalitesi, çalışanlarla olan ilişkiler, ücret ve diğer maddi faydalar, iş koşulları ve iş güvenliğinden oluşan hijyen (dışsal) faktörleridir. İkincisi ise, motive edici (içsel) faktörlerdir. Motive edici faktörler, başarı, tanınma, yapılan işin kendisi, terfi olanakları, sorumluluk ve yetki güdülerinden oluşmaktadır.

Herzberg’in teorisinde içsel motivasyon, kişinin içinde olup kişinin iç dünyasında var olan gereksinimlerden, istek ve arzularından oluşmaktadır. Bu gereksinimlerin, arzu ve isteklerin karşılanması durumunda, iş doyumunu da artmakta, aksi durumda doyumsuzluğa neden olmaktadır. De Charms (1968), içsel motivasyonu kişisel çaba ile bir şeyi başarmışlığın bilgisinden sonuçlanan

içsel durum olarak nitelendirirken, dışsal motivasyonu ise dışarıdan verilen ödüller ile oluştuğunu belirtmektedir (Avşaroğlu, www.rehabilitasyon.com).

Motivasyon ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamak için yapılan araştırmalarda, içsel motivasyona sahip kişilerin dışsal motivasyona sahip kişilere göre işe bağlılıklarının daha yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Wernimont (1966)'un yapmış olduğu araştırmada, herkes için içsel faktörlerin doyurucu ve motive edici olmadığını, bazı kişilerin dışsal faktörlerle de motive olabileceğini ortaya çıkarmıştır (akt. Çakır, s.130). Vroom (1962), işe bağlılığı yüksek kişilerin, işlerinde daha çok içsel şekilde motive olan kişiler olduklarını; Weissenberg ve Gruenfeld (1968) ise yapmış oldukları araştırmada, içsel motivasyonla işe bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır (akt. Çakır, s.131). Hackman ve Lawler, içsel güdülerini fazla olan kişilerin, dışsal güdülerini güçlü kişilere göre daha yüksek işe bağlılığa sahip olduklarını ortaya çıkarmışlardır (Hackman ve Lawler, 1971, s.279).

1.3.2.2.2.4. Çalışma Değerleri

Çalışma değerleri, kişinin doğduğu andan başlayarak, içinde bulunduğu ve yetiştiği toplumda geçirmiş olduğu sosyalleşme süreci sonunda öğrenmiş olduğu değerlerdir (Ergenç, 1982, s.116). Çalışma değerleri iki ayrımda incelenebilmektedir. Bunlar, araçsal yaklaşım ve amaçsal yaklaşımdır (Çakır, 2001, s.134). Araçsal yaklaşımda kişi, çalışmayı para kazanma, kariyer yapma, ödüllendirilme gibi maddi ölçülerle ele almaktadır. Bu da kişinin işine ve çalışmasına verdiği değeri engellemektedir. Amaçsal yaklaşımda ise kişi, boş vakitlerinde bile çalışmaya yönelerek ve savurganlıktan kaçınıp tutumlu çalışarak, maddi çıkardan çok işin başarımına ve bu başarımın getirdiği hazzı, dolayısıyla çalışmaya ve işine değer vermektedir.

Amaçsal yaklaşım, Batı toplumlarında "Protestan İş Etiği" olarak tanımlanmaktadır. Siegel (1983) Protestan İş Etiği'ni, kişinin işyerindeki tutum, davranış ve inançlarına yön veren rehber olarak tanımlamaktadır (akt. Naquin ve Holton, 2002, s.360). Ali (1988), Doğu toplumlarının çalışma değerlerini daha iyi yansıtan "İslam İş Etiği"ni geliştirmiştir. Protestan İş Etiği'ndeki gibi İslam İş Etiği'nde de, çok çalışma, israftan kaçınma, üretkenlik, işbirliği ilkeleri yer almaktadır (akt. Çakır, 2001, s.135). Weber (1958), yüksek iş etiğine sahip kişilerin, işinin, çalışmasının, başarısının önemine ve değerine bağlı kaldıklarını belirtmektedir (akt. Naquin ve Holton, 2002, s.360).

İş etiği ile işe bağlılığın etkileşimi üzerinde yapılan çalışmalarda, bu iki değişken arasında önemli bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Saal'ın yapmış olduğu araştırmada, yüksek iş etiğine sahip kişilerin, zamanlarının çoğunu çalışmaya ayırdıklarını ortaya çıkarmıştır (Saal, 1978, s.57). George ve Jones (1996)'un yapmış oldukları araştırmada, çalışmaya yönelik olumlu duygu ve düşüncelerin işten ayrılma niyetini azalttığını; Brief ve Aldag(1975)'in araştırmasında ise, aynı duygu ve düşüncelerin işe bağlılığı artırdığını tespit edilmiştir (akt. Çakır, 2001, s.136).

1.3.2.2.5. Merkezi Yaşam İlgisi

Marx, işin, insanlar için en önemli faaliyet olduğunu belirtmiştir. Ama birçok insan işin, yaşamdaki en önemli faaliyet olarak görmedikleri ve insanların boş vakitlerinde veya iş dışında, sosyal ilişkileri ve kimliği için daha önemli faaliyetlerin olduğunu belirtmektedirler. Dubin, bu bağlamda, “merkez, yaşam ilgisi” kavramını ortaya çıkarmıştır. Dubin merkezi yaşam ilgisini, yerine getirilen bir faaliyetin kişinin yaşamındaki yeri ve durumu konusundaki tercihi olarak tanımlamaktadır (Çakır, 2001, s.137). Dolayısıyla, insanların bir kısmı Marx'ın düşüncesini benimsemekte, bir kısmı Dubin'in görüşünü benimsemekte; bir kısmı da her iki görüşü savunmamaktadır. Marx'ın görüşünü benimseyenlerin ilgileri çalışma ve iş hayatı üzerine yoğunlaşırken; Dubin'i benimseyenlerin ilgileri boş zaman ve iş dışı zamana yoğunlaşmaktadır. Geri kalan kısım, ilgi yoğunluğu zayıf olan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Ergenç, 1982, s.32).

Dubin, merkezi yaşam ilgisinin kişinin çocukluk dönemindeki sosyalleşme sürecinin sonucu olduğunu ve deneyimlerle ve toplumdaki sanayileşmenin etkisiyle yön değiştirebileceğini belirtmektedir (Çakır, 2001, s.137). Kişi, çocukluğundan iş hayatına atıldığı döneme kadar, sosyal faaliyetlere ve ilişkilere yoğunlaşmaktadır. İş hayatında ise, elde ettiği deneyimlerle merkezi yaşam ilgisi farklı alanlara kayabilmektedir.

Sanayileşme döneminin başlarında, kişiler çalışma hayatına daha çok önem vermekteydiler. Dubin'e göre günümüzde, yüksek derecede endüstriyel ekonomide çalışanların çoğunun, işlerini merkez yaşam ilgisi olarak görmediklerini belirtmektedir (Anderson, 1994, s.28). Bunun nedeni, çalışma saatlerinin azaltılarak boş vakitlerin genişletilmesi, sosyal faaliyetlerdeki çeşitlilik, yaşam standardının yükselmesi olarak belirtmek mümkündür.

Yapılan araştırmalarda, iş ve çalışma hayatına daha çok yönelen kişilerin, işe bağlılıklarının da yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Saleh ve Hosek, yapmış oldukları literatür araştırmasında, merkezi yaşam ilgisi iş ve çalışma olan kişilerin işlerine bağlı oldukları sonucuna ulaşmışlardır

(Saleh ve Hosek, 1976, s.215). Lodahl ve Kejner (1965), çalışmanın ve işin yaşamlarında önemli bir yer tutmadığını belirten kişilerin, işe bağlılıklarının da düşük olduğunu belirtmiştir (akt. Çakır, 2001, s.140).

1.3.2.3 Diğer Faktörler

İşe bağlılığı etkileyen diğer faktörler, dolaylı şekilde kişiyi işe bağlılığını etkileyen faktörlerdir.

1.3.2.3.1. Örgütsel faktörler

Örgütsel faktörler, örgütün büyüklüğü ve yapısı, ücret miktarı ve sistemi, çalışma koşulları ve saatleri, kariyer olanakları, yönetim stili ve yönetime katılım sistemi ve örgüt kültürü olarak sıralanmaktadır.

1.3.2.3.1.1. Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı

Örgüt büyüklüğünü, girişim tarafından bir araya getirilen üretim araçlarının tümünün hacmi olarak tanımlamak mümkündür (Karalar, 1998, s.130). Dolayısıyla, üretim araçlarının sayısına paralel olarak örgüt büyüyecektir. Üretim araçlarının içinde yer alan işgücünün artış, bürokratik yapının artışına neden olabilmektedir. Özellikle büyük işletmelerin esnek olmayan yapısından ötürü, çalışan üzerindeki denetimin ve yönetimin çok ciddi ve en iyi şekilde işlemesi gerekmektedir. Çünkü, büyük örgütlerin en büyük sorunu, hiyerarşik yapı içerisindeki tüm çalışanlar arasındaki haberleşmenin aksaması ve örgütlenmenin karmaşık hale gelmesidir. Örgüt ne kadar büyük ve karmaşık olursa iletişim süreci o derece zorlaşmaktadır.

Örgütler günümüzde bu sorunları önlemek, örgütsel esnekliği sağlamak için küçülmeye doğru eğilim göstermekte ve çekirdek işgücü oluşturarak ihtiyaç duyulduğunda ek işgücü sağlamaktadırlar (Çakır, 2001, s.143). Böyle bir örgüt büyüklüğü beraberinde esnek ve bürokratik olmayan bir örgüt yapısını da getirmektedir. Özellikle çekirdek işgücünün, ek işgücüne göre daha fazla işe bağlı olduklarını söylemek mümkündür. Bunun nedeni, çekirdek işgücünün, yönetim tarafından performans ve başarı kriterlerine göre seçildikleri şeklinde belirtmek mümkündür. Ek işgücü, örgütün belli bir dönemdeki satış, pazarlama veya üretim gibi konularda çalışan ihtiyacını karşılamak için örgüt tarafından sağlanmaktadır. Dolayısıyla belirli bir sürede örgüt içinde çalışacak kişiler yaptıkları işi genellikle kişisel kazanç elde edilen veya boş vaktin

değerlendirildiği yer olarak görebilmektedirler. Bu durum ek işgücünün işe daha az bağlı olduklarını ortaya çıkarabilmektedir.

1.3.2.3.1.2. Ücret Miktarı ve Sistemi

Bir çalışana, çalışması karşılığında ödenen bedel olarak tanımlanan ücret, işin ve örgütün çekiciliğini, etkinliğini ve verimliliğini, çalışanın motivasyonunu, işe ve örgüte bağlı kalmasını sağlayan önemli bir kavram olmaktadır.

Ekonomik sıkıntı yaşayan ve ailesini zor geçindiren kişiler için ücret miktarı; işin öneminden, örgütün amaçlarından, iş arkadaşlarıyla arasındaki iletişimle elde edilecek tatminden daha önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Ücret miktarını birinci planda düşünen çalışanlar, yaptığı iş ve elde edeceği başarıdan veya kariyerden çok diğer çalışanların almış oldukları ücret miktarını düşünmektedirler. Böylece kendi almış olduğu miktarla kıyaslayarak hak ettiği ücreti alıp almadıklarını tespit etmektedirler. Çalışanın, almış olduğu ücretin miktarı, çalışması karşılığında hak ettiği miktarın altında olduğunu düşünmesi durumunda veya diğer çalışanların almış oldukları miktara göre düşük olduğu tespit etmesi durumunda işle ilgili motivasyonu düşebilmektedir. Bu durum işten ayrılma niyetinin artmasına da neden olabilmektedir.

İşletmeler, farklı insan kaynakları politikalarına veya işletmelerin kendi yapılarına göre farklı ücret sistemleri uygulamaktadırlar. Bu ücret sistemleri, kıdeme dayalı, performansa dayalı, bireysel performansa dayalı, takım performansına dayalı, örgüt performansına dayalı, beceriye dayalı, zamana dayalı ve özendirici ücret sistemleri olarak sıralanmaktadır. Kıdeme dayalı ücret sisteminde ücret, çalışanın işyerinde geçirdiği süreye (kıdeme) bakılarak hesaplanmaktadır. Bu sistemde çok çalışan ile az çalışan arasındaki farklılık ücrete yansıtılmamakla birlikte çalışanları da tembelliğe itmektir (Sabuncuoğlu, 2000, s.209). Dolayısıyla, bu sistemin çok fazla motive edici etkisi olmamaktadır. Performansa dayalı ücret sisteminde, çalışanın performansı ile ücret arasında ilişki kurularak tespit edilmektedir. Bu sistemle üstün vasıflı çalışanlar elde tutulması sağlanmakla birlikte düşük vasıflı çalışanlara ise kendilerini geliştirmeleri, eğer geliştiremiyorlarsa ayrılmaları konusunda mesaj iletimi sağlanmaktadır. Böylece çalışanların motive olması sağlanmaktadır. Bireysel performansa bağlı ücret sisteminde, çalışanın bireysel performansına bağlı olarak kök ücreti artırılmaktadır. Ancak diğer çalışanlar tarafından adil olmayan bir ücret dağıtımını olarak düşünülebilmektedir. Dolayısıyla, bir işyerinde, gösterdiği performansla ücretinde artış sağlanan

bir çalışanın motivasyonu yükselmiş olsa bile, diğer çalışanların motivasyonlarının düşmesi de meydana gelebilecek bir problem olabilmektedir. Takım çalışmalarının olduğu işletmelerde en çok uygulanan ücret sistemi takım performansına dayalı ücret sistemidir. Yani çalışanlar takım halinde birlikte çalışmakta, sorun çıktığı zaman bu sorunları birlikte çözmekte, hataları birlikte azaltmaktadırlar. Bu durumda, takımların ödüllendirilmesinde, takımda yer alan bireylerin ayrı ayrı ödüllendirilmesi yerine, takıma dayalı performans ücret sistemleri uygulanmaktadır. Bu sistemle takım çalışması ve işbirliğinin başarı, verimlilik ve motivasyon açısından önemli olduğu hallerde önem kazanmaktadır. Örgüt performansına dayalı ücret sistemi, dolaylı performansa dayalı bir ücret sistemidir (Ünal, 1998, s.25). Bu sisteme göre çalışanlara, işletme hedeflerine ulaşılması durumunda elde edilen kazançtan pay şeklinde veya işletmenin karından, saptanan bir orana göre oluşturulan pay şeklinde verilmektedir. Bu ücret sistemi, çalışanlar için uzun süreli güvence sağlamaktadır ve işyerinde olumlu ortam yaratmaktadır. Dolayısıyla bu sistem, çalışanları motive ederek daha fazla çalışmalarını konusunda teşvik yaratmaktadır. Beceriye dayalı ücret sistemi, bir çalışanın başka bir çalışanın yerini doldurması için geliştirilmiştir. Becerisi yüksek çalışanlar işlerinde daha esnek ve üretken olarak düşünülerek, ücret beceriye göre ayarlanmaktadır. Beceriye dayalı ücret sistemi, çalışanın motivasyonu açısından önem taşımaktadır. Çünkü bu sistem, yeni beceriler kazanılmasını ödüllendirmekte ve dolayısıyla çalışanların beceri edinmeye yönelik çalışmalarını arttırmaktadır. Zamana dayalı ücret sistemi en eski sistem olmakla birlikte, çalışanın ücreti saatlik, gündelik, haftalık veya aylık olarak belirlenmektedir. Bu sistem işçi ile yönetici arasındaki anlaşmazlığa neden olmamakla birlikte, çalışanın başarısını veya becerisini karşılayamayacak bir ücretlendirmeyi de beraberinde getirebilmektedir. Bu durum, motivasyonu azaltıcı bir etki olabilmektedir. Özendirici ücret sisteminde ise, çalışanların kişisel çabalarının sonuçları dikkate alınarak çalışanlara ödeme yapılmaktadır (Berzek, 1984, s.5). Bu sistem, çalışanların ödüllendirilmesiyle motivasyon artışı sağlarken, farklı primlerin dağıtımını da bir o kadar gerginliğe yol açabilmektedir.

Ücretin işe bağlılık üzerindeki etkisi, ücretin motive edici özelliği ile ilgilidir (Çakır, 2001, s.147). Özellikle, ücret miktarı ve sistemi hijyen (dışsal) faktörler içerisinde yer alarak çalışanın işe bağlılığını etkilemektedir. Elloy ve diğerlerinin yapmış oldukları araştırmada ücret ile işe bağlılık arasında anlamsız bir korelasyonu tespit etmişlerdir (Elloy vd., 1995).

1.3.2.3.1.3. Çalışma Koşulları ve Çalışma Saatleri

Çalışma saatleri ve çalışma koşulları motivasyon teorisindeki hijyenik (dışsal) faktörler içerisinde yer almaktadır. Çalışma koşulları denildiği zaman, işyerindeki gürültü, sıcaklık, nem, vardiya sistemi ek çalışma süreleri gibi faktörler akla gelmektedir. Dolayısıyla, çalışanın işyerinde etkin ve verimli çalışabilmesi ve onun sağlığının ve güvenliğinin tehdit altında olmaması açısından, bu faktörlerin çalışanı rahatsız etmeyecek hale getirilmesi gerekmektedir. Çalışanlar, rahat ve huzurlu çalışabilecekleri ortamda daha etkin ve verimli çalışarak işe bağlılığını artırabilmektedir.

Çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma, kişilerin hem sağlık hem de morallerini etkileyen faktörler olmaktadır (Çakır, 2001, s. 149). Çalışma saatleri işletmelerin bazı nedenlerinden ötürü ayarlanmaktadır. Vardiyalı çalışmalar kişilerin hem fiziksel hem de ruhsal metabolizmalarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örneğin, vücudun uykuya hazır olduğu durumda gece vardiyasında çalışılması, çalışmada performans düşüklüğü, motivasyon kaybı, hem ruhsal hem de fiziksel sağlığın bozulması gibi sorunlara neden olabilmektedir. Dolayısıyla, çalışanın işine olan bağlılığı zayıflayabilmektedir.

1.3.2.3.1.4. Kariyer Olanakları

Kariyer, bir kişinin hayatı boyunca mesleki olarak yaşadığı adımların bütününe ifade etmektedir (Nakip vd., 2001, s.106). Mesleki yaşamda atılan adımlar, kişinin deneyimlerini oluşturmakta, kişinin kariyer başarısıyla sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla örgütler, çalışanlarının kariyer olanaklarının varlığını algılaması, çalışanın işteki performans ve çabasını artırıcı yönde etki edebilmektedir (Çakır, 2001, s.150). Çalışan, örgüt içindeki somut kariyer olanaklarını ve terfi politikalarını görmesiyle birlikte, gelecekteki kariyer hedefleriyle ilgili inancı ve motivasyonu yüksek olabilmektedir. Örgütün en üst basamağında görev alabilme umudu ve inancına sahip kişilere bu tür kariyer olanaklarının sunulması, işe bağlılığı artırabilen bir unsur olabilmektedir.

Örgütlerin, çalışanların yükselme, biçim ve şartlarını belirlemeleri gerekmektedir. Uygun kariyer olanaklarını araştırmak ve çalışanların özellikleri ile uyumlaştırmaları gerekmektedir. Bunun için öncelikle çalışanların performanslarının değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışanların kişisel özelliklerinin de belirlenmesiyle birlikte performans değerlendirilmesi sonucunda uygun kariyer olanakları seçilmelidir. Çalışanların ise, sahip oldukları özellikler ile olası veya mevcut

kariyer olanakları arasında bağ kurması lazımdır. Böylece, çalışan işine daha bağlı kalarak çalışabilmektedir.

Ernst ve Young İnsan Kaynakları danışmanlığının 1000'e yakın çalışan üzerinde yapmış olduğu ankette, terfi olanaklarının çalıştıkları örgütlerde aradıkları en önemli özelliklerden biri olduğu ve ücretten bile önce geldiği tespit edilmiştir (Süzer, 2003, www.capital.com.tr).

1.3.2.3.1.5. Yönetim Tarzı ve Yönetime Katılım Düzeyi

Çalışanlar, örgüt yöneticilerine yönelik sahip oldukları algılar ve düşünceler, aynı zamanda onların işe bağlılıklarını da etkileyen önemli unsurlar olabilmektedir. Elloyve diğerlerinin yapmış olduğu araştırmada, yöneticilerin dürüstlük, uyumluluk, güvenilirlik, takdir edilebilir olma, yenilikçi olma özelliklerinin yüksek seviyede olması ile işe bağlılık arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmışlardır (Elloy vd., 1995). Dolayısıyla, çalışana değer vermeyen, hoşgörüsüz, despot anlayışa sahip yöneticilerin, çalışanın motivasyonunu ve işe bağlılığını düşürdüğünü söylemek mümkündür.

Örgüt içindeki çalışanları örgütteki sorunları çözmeye, verimliliği artırmaya, örgüt amaç ve hedeflerinin benimsenmesine yönelik örgüt kültürünün oluşturulması ve örgütün rekabet gücünün artırılması katılımcı yönetim ile sağlanabilir. Toplam kalite yönetimi, kalite kontrol çemberleri, yetki devri gibi katılımcı yönetim uygulamaları ile çalışanlar örgüt yönetimiyle bütünleşmekte, amaç ve hedef birliği sağlanmakta, çalışanların yaratıcılığı, verimliliği ve üretkenliği artmaktadır. Yönetime katılım sonucunda çalışanlar işlerine daha çok sahiplenerek işe olan bağlılıkları arttırabilmektedir.

1.3.2.3.1.6. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürünün işe bağlılığa olan etkisini, Handy (1984)'nin ortaya çıkardığı dört farklı örgüt kültürüne göre belirtmek mümkün olmaktadır. Güç kültürüne sahip küçük işletmelerin sahipleri, girişimci ve rekabetçi kişiliğiyle, alanında en iyisi olmaya güdülenerek işine daha bağlı kalmaktadırlar. Farklı departmanlara, departmanlarla yönetim arasındaki bürokratik yapıya ve dolayısıyla rol kültürüne sahip olan işletmelerde, kendini geliştirmeyi hedeflemeyen, belirli kurallar sistemi çerçevesinde, rutin faaliyetlerden hoşlanan çalışanların, işlerini severek ve işlerine bağlı kalarak yapmaları mümkün olmaktadır. Görev kültürüne sahip işletmelerde, genellikle takım

çalışması ve işbirliği söz konusu olduğundan, kendini geliştirmek isteyen, yaratıcılığına güvenen, takım halinde ortak bir işi işbirliği çerçevesinde yaparak başarıya odaklanmış çalışanların işlerine bağlı kaldıkları söz konusu olmaktadır. Kişisel olarak çalışarak, bireysel başarılar elde etmek isteyen ve devamlı kendini geliştirmeyi amaç edinmiş kişiler birey kültürünün sahip olduğu işletmelerde işlerine bağlı kalabilmektedir.

1.3.2.3.2. Toplumsal, Ekonomik ve Hukuki Faktörler

Toplum içindeki genel kanı, işinde başarılı olan kişilerin toplum tarafından desteklendiği ve örnek gösterildiği şeklindedir (Çakır, 2001, s.159). Kişi işinde ne kadar başarılı olursa, toplumdaki diğer kişilerin gözünde de o kadar saygın bir yer edinebilmektedir. Ancak her çok çalışan kişinin saygınlık kazanabileceğini de söylemek mümkün olmamaktadır. Keza, para ve güç hırsıyla çalışan ve çevresine zarar verebilen kişiler toplumun gözünden düşebilmektedir. Dolayısıyla, toplumsal faktörlerin işe bağlılık üzerindeki etkisi iş etiğiyle açıklanmaktadır. Kişinin davranışlarına, hareketlerine, düşüncelerine olumlu şekilde yön veren iş etiği ilkeleri, kişiye dürüst ve doğru çalışmayı, verilen sözlerin tutulmasını, sorumlulukların ve verilen vazifelerin yerine getirilmesini sağlamaktadır. Kişi bu işe etiği ilkelerini benimseyerek işini daha bağlı ve sadık şekilde yapmasını kolay hale getirmektedir.

Ekonomideki dalgalanmalar çalışanların işe olan bağlılıklarını değiştirebilmektedir. Uluslararası araştırma şirketi olan NFO İnfrarest'in Türkiye'de yapmış olduğu araştırmada ekonomik kriz öncesinde, özellikle finans sektöründe çalışanların sıklıkla iş değiştirdiği, kriz sonrasında ise finans sektörüyle beraber tüm sektörlerde çalışanın bağlılığı ve motivasyonunun kriz öncesine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Süzer, 2003, www.capital.com.tr). Bunu nedeni, ekonomik sıkıntı nedeniyle çalışanlar işlerine daha çok sarılması ve bu dönemde iş imkanlarının kısıtlı olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla kişi, kriz döneminde işine daha sıkı sarılmakta, işine daha bağlı kalmaktadır. Ekonominin refah olduğu dönemlerde ise işlerinden memnun olmayan kişilerin kolayca ayrılma kararı aldıkları görülebilmektedir (Çakır, 2001, s.161). Kişi, kendini geliştirecek farklı işlere yönelme isteğiyle kişide mevcut işinden ayrılma niyeti oluşabilmektedir. Dolayısıyla, işe bağlılık azalabilmektedir.

İşsizlik de, işe bağlılığı azaltıcı bir faktör olabilmektedir. İşsizlik, çalışma yeteneğinde, isteğinde olan ve çalışmaya hazır kişilerin iş sahibi olamaması durumu olarak tanımlanmaktadır (Nakip vd., 2001, s.96). İşsizlik oranının yüksek olduğu toplumlarda iş sahibi olan kişiler,

yaptıkları işin değerini daha iyi anlamakta ve daha bağlı kalmaktadırlar. Çünkü, işsizliğin yüksek olması beraberinde iş imkanlarındaki kısıtlılığı da getirmektedir. Dolayısıyla kişinin işten ayrılma niyeti düşük olmaktadır. Her ne kadar kişi işiyle ilgili şikayeti olsa bile, işsiz kalma korkusu bu şikayetleri bastırmakta ve kişiyi işine bağlı kılmaktadır.

İş hayatına yönelik yapılan hukuksal düzenlemeler işe bağlılığı etkileyen diğer faktör olmaktadır. Özellikle çalışan ile işveren arasında yapılan iş sözleşmelerindeki çalışan için doğan borçlar ile iş hukukunda yer alan, yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak yaptırımlar işe bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir.

1.4. İş Tatmini

1.4.1. İş Tatmininin Tanımı

İnsanlar iş hayatına ilk atıldıkları zamandan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü iş yerinde çalışarak geçirmektedirler. Çalışan kişiler hem ekonomik durumunu hem de psikolojik durumunu etkileyen işlerinden beklentilerini elde ettikleri takdirde daha mutlu olabilmektedirler. Çalışanların mutlu bir yaşam sürmeleri iş tatminiyle sağlanmaktadır. Her çalışan kişinin işinden tatmin olmadığı zaman ortaya çıkacak olumsuz etkiler kişinin kendisine, ailesine ve hatta bulunduğu ülkeye olumsuz sonuçlar yansıtabilecektir. Bu durum, iş tatminini işletme yöneticilerinin önemle üzerinde durdukları konu haline getirmektedir.

Araştırmacılar, hassas ve önemli bir konu olan iş tatminiyle ilgili yapmış oldukları araştırmalarda, farklı iş tatmini tanımları ortaya çıkarmışlardır. Locke (1976) iş tatminini, kişinin iş deneyimine ait değerlendirmesinin duygusal sonucu olarak tanımlamıştır (akt. Telman ve Ünsal, 2004, s.13). Oshagbemi'e göre, çalışanların işe karşı olumlu tepkisi iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Oshagbemi, 1999, s.388). Schermerhon ve diğerleri iş tatminini, çalışanların işlerine yönelik sahip oldukları olumlu veya olumsuz duyguların derecesi olarak tanımlamaktadırlar (Schermerhon vd., 1994, s.144).

Genel olarak iş tatminini, kişinin iş deneyimi sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali olarak tanımlamak mümkündür (Nakip vd., 2001, s.94). Çalışan kişiler iş yaşamlarını değerlendirilmesiyle birlikte ulaştıkları hazla işlerinden tatmin olduklarını söylemek mümkündür. Örgütlerin, çalışanlarının iş tatmini yüksek tutmak için, onların beklentilerine cevap verme yeteneğine sahip olmaları gerekmektedir. Beklentilerin karşılanmaması durumunda iş tatminsizliği doğabilmektedir. İş tatminsizliği, çalışanın işine karşı olumsuz tutumu ve isteksizliği olarak tanımlanmaktadır

(Nakip vd., 2001, s.94). Luthans, iş tatmini ve tatminsizliğini açıklamaya yönelik üç önemli boyut ortaya çıkarmıştır (Luthans, 1989, s.170):

1. İş tatmini işe karşı duygusal bir yanıt olmaktadır.
2. İş tatmini genellikle çalışanların beklentilerinin veya kazançlarının ne ölçüde karşılandığı ile ilişkili bir kavram olmaktadır.
3. İş tatmini, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil etmektedir.

Bunun dışında, iş tatmininin farklı boyutlarıyla ilgili birtakım teoriler geliştirilmiştir. Bu teoriler iş tatminini tanımlamaya ve çeşitli faktörlerle ilişkisini açıklamaya yönelik ortaya çıkarılmışlardır.

1.4.2. İş Tatminini Tanımlayan ve Çeşitli Faktörlerle İlişkisini Açıklayan Teoriler

1.4.2.1. Çift Faktör Teorisi

Herzberg (1959) 200 çalışanla yüz yüze görüşerek “İşinizle ilgili en olumlu ve en olumsuz duygulara sahip olduğunuz bir zamanı hatırlayın. Bunlara neler sebep olmuştu?” sorusunu yöneltmiş, almış olduğu olumlu cevapları motivasyon faktörleri, olumsuz cevapları da hijyen faktörleri olarak gruplandırmıştır (akt. Telman ve Ünsal, 2004, s.15). Dolayısıyla Herzberg’in ulaştığı sonuçlarla birlikte geliştirdiği “Çift Faktör Teorisi”ne göre, kişiler tarafından karşılandığında iş doyumunu artıran veya karşılanmadığında doyumsuzluğa sebep olan iki farklı güdü söz konusudur. Birincisi, şirket kuralları ve politikası, yönetimin tipi ve kalitesi, çalışanlarla olan ilişkiler, ücret ve diğer maddi faydalar, iş koşulları ve iş güvenliğinden oluşan hijyen (dışsal) faktörleridir. İkincisi ise, motive edici (içsel) faktörlerdir. Motive edici faktörler, başarı, tanınma, yapılan işin kendisi, terfi olanakları, sorumluluk ve yetki güdülerinden oluşmaktadır. Motive edici faktörlerin olmaması kişinin iş tatminini arttırdığı, olmaması durumunda ise tatminsizliğe yol açmadığı belirtilmektedir. Hijyen faktörlerinin varlığı kişiyi tatminsiz hale getirdiği, yokluğu durumunda ise tatmin sağlandığı belirtilmektedir.

1.4.2.2. Eşitlik Teorisi

Adams (1965) tarafından geliştirilen “eşitlik teorisi” ne göre, çalışanların ödül, ücret, çalışma koşulları, terfi edilme gibi faktörlerin çerçevesinde, kendilerini benzer pozisyonda faaliyet

gösteren diğer çalışanlarla karşılaştırarak işinden tatmin olma veya olmama durumu ortaya çıkmaktadır. Eğer bir çalışan, ödül, ücret gibi faktörlere benzer pozisyondaki çalışanlarla eşit şekilde sahip olacağına inanırsa, o çalışanın iş tatminini sağlaması, eşitsizlik durumunda ise iş tatminsizliğini yaşamaları mümkün hale gelmektedir.

Eşitliğin algılanması iki farklı koşulda bozulmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.16). birincisinde çalışan, benzer pozisyondaki çalışanlara göre daha az ödüllendirildiğini düşünmekte; ikincisinde de çalışan benzer pozisyondaki çalışanlara göre daha fazla ödüllendirildiğini düşünmektedir. Her iki durumda da çalışan, adil olmayan bir ödüllendirme anlayışına inandığı için işinden tatmin olamamaktadır. Dolayısıyla, kendi durumlarında adaletsizlik gören çalışanlar önce kendi ödüllerini artırmak için çaba göstermekte, bunu başaramazlarsa bu defa çalışma hızlarını yavaşlatmak gibi katkılarını azaltma yolunu seçmektedirler (İncir, 1990, s.13).

1.4.2.3. Sosyal Etki Teorisi

Sosyal etki teorisi, çalışanın iş tatmininin grup normları ve örgütsel iklim değişkenleri gibi faktörlerden etkilendiği görüşü üzerinde durmaktadır. Thomas ve Griffin(1983), çoğunluğu laboratuvar deneyi olan on çalışmayı gözden geçirerek, sosyal faktörlerin iş tatminini etkilediğini ortaya çıkarmışlardır (akt. Telman ve Ünsal, 2004, s.17). Bu teoride, eğer bir çalışan veya çalışan grubunun işinden tatmin olmadıkları diğer çalışanlar tarafından algılanıyorsa veya biliniyorsa, tatminsizliğin diğer çalışanları da olumsuz etkileyebileceğini savunmaktadır.

1.4.2.4. İş Özellikleri Modeli

Hackman ve Oldham (1975), iş tatmininin nedenlerini açıklayan işin özellikleri yaklaşımını ortaya çıkarmış ve işin özelliklerini beş grupta toplamışlardır:

1. beceri çeşitliliği,
2. görevle özdeşleşme,
3. görevin anlamı,
4. özerklik ve
5. geri bildirim şeklinde sıralanmaktadır.

Bir iş, ne kadar farklı beceri gerektiriyorsa, o iş kişiye aynı derecede tatmin sağlamaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.28). Tekdüze, uzmanlık gerektirmeyen basit işlerle uğraşanların, işinden tatmin sağlayamadığı görülmektedir. Ayrıca sorumluluğu yüksek bir işin çalışan tarafından yerine getirilmesi de, çalışanı tatmin etmektedir. Yöneticiler çalışanlara, örgüt yapısındaki farklı departmanların tanıtımını sağlayarak, çalışanların yapmış oldukları işin, örgütün genel faaliyeti içerisindeki yerini ve anlamını kavrayabilmelerini sağlayabilmektedirler. Böylece çalışan işinin önem derecesini algılayarak, işiyle daha da özdeşleşebilmektedir.

Çalışana işbaşındayken tanınan özerklik, çalışanın iş tatminini artırabilmektedir. Özellikle esnek çalışma saati uygulaması hem çalışanın özerliğini sağlayan hem de iş tatminini sağlayan önemli bir uygulama olmaktadır. Bu sisteme göre, haftalık veya günlük olarak belirlenen çalışma süresini çalışanın istediği şekilde kullanımı sağlanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.29). Ünlü bilgisayar firması Hewlett-Packard (HP), bu sistemi uygulamakta ve “iş/yaşam dengeleme programı” olarak adlandırmaktadır (www.entrepreneur.com).

Yönetimin, çalışana işini ne derece iyi yaptığı konusunda bilgi vermesi, onun işinde tatmin olmasını sağlamakta ve performansını artırmaktadır. Eğer yaptığı işle ilgili bir sorun ortaya çıktığı görülürse, onun moralini ve performansını düşürmeyecek bir biçimde sorun hakkında bilgi vermesi gerekmektedir.

İşteki beceri çeşitliliğinin olması, kişinin işiyle özdeşleşmesi ve işin çalışan açısından önemli olması kişide, işin anlamlı olduğu duygusu oluşturmakta; özerklik, kişide sorumluluk duygusu oluşturmakta; geri bildirim ise kişinin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Tüm bu özelliklere sahip bir işte çalışan kişi, büyük ölçüde o işten tatmin sağlayabilmektedir.

1.4.2.5. Cornell Modeli

1969’da Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirilen Cornell Modeline göre, iş tatmini, bireyin işi ile ilgili duyguları ya da iş durumunun farklı boyutlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkileri olarak tanımlanmaktadır Araştırmacılara göre, bu duygular, kişinin mevcut durumdaki alternatiflerle bağlantılı olarak makul ve adil bir karşılık bulma beklentisi ile deneyimleri arasında farklılık algılamasından kaynaklanmaktadır (Toker, 2007, s.96).

1.4.2.6. İş Tatmini-Yaşam Tatmini Teorileri

Yaşam tatmini, kişinin iş yaşamı dışındaki duygusal tepkisi ve hayata karşı genel tutumu olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s.697). Yaşam tatminin kişiden kişiye farklı şekillerde algılanması, yaşam tatmini kavramını daha kapsamlı hale getirmektedir.

Algılamadaki farklılıklar, yaşam tatminini etkileyen bir takım faktörlerin olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu faktörler,

1. günlük yaşamdan mutluluk duymak,
2. yaşamı anlamlı bulmak,
3. amaçlara ulaşma konusunda uyum,
4. pozitif kişisel kimlik,
5. fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,

6. ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkiler şeklinde sıralanmaktadır (Schmitter, www.mmhc.com).

Kişinin yaşam tatmini iş tatmini ile etkileşim içerisindedir. Çünkü kişi yaşamının büyük bir kısmını işyerinde çalışarak geçirmektedir. Kişinin iş yaşamındaki huzurunun tatmininin, sadece işyeri ile sınırlı kalmayıp, iş dışındaki yaşam alanına da taşması, çalışanın iş tatmini ile genel yaşam tatmini etkileşimini ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmaların sonucunda çalışan tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerinde 3 genel yaklaşım ortaya atılmıştır (Telman ve Ünsal, 2004, s.18).

Birinci yaklaşım “Aktarma teorisi”dir. Bu teoriye göre, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında olumlu ilişki olmaktadır. Örneğin bir doktor gün boyunca uğraştığı hastalardan ötürü bezgin ve mutsuz bir ruh haline sahip olduysa, bu ruh halini ailesine veya yakın çevresine yansıtabilmektedir. İkinci yaklaşım “Telafi etme teorisi”dir. Bu teoriye göre, kişi iş hayatındaki tatminsizliğini iş dışında telafi etmeye çalışmakta veya iş dışındaki yaşantısında mutlu olamayan kişi kendini işine vererek tatmin sağlamaktadır. Üçüncü yaklaşım ise “Ayrım teorisi”dir. Bu teoriye göre iş tatminiyle yaşam tatmini birbirini etkilememektedir. Çünkü kişiler, hem iş hayatında olsun hem iş dışındaki yaşantısında mutluluğu kendileri bulmaktadır. Kişi, ortamın koşullarını düşünmeksizin ya mutlu devamlı olmakta veya sürekli mutsuz kalmaktadır. Fakat bu yaklaşımın uygulanabilirliği pek de mümkün olamamaktadır.

Sonuç olarak, kişinin mutluluğu ve tatmini tüm yaşam alanlarını içermektedir. Bu yüzden, iş tatminini, yaşam alanlarının tümünü içeren yaşam tatmininden ayrı tutmak mümkün olamamaktadır.

1.4.2.7. İş Tatmini-Performans Teorileri

Yapılan araştırmalarda, iş tatmini ile performans arasında zayıfta olsa olumlu bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır. İş tatmini ile performans arasındaki ilişki iki şekilde incelenmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, s.20). İlki, yüksek performansın yüksek iş tatminin ortaya çıkardığı şeklindedir. Lawler ve Porter (1967), iyi bir performansın yükselme, ücret ve yapıya uygun iş gibi ödüllerin elde edilmesine yardım edebildiğini ve böylece iş tatmininin sağlanabileceğini belirtmektedirler (akt. Becerikli, s.118). Jacobs ve Solomon (1977), iş tatmininin başarılı performansın ödüllendirildiği örgütlerde daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmışlardır. (akt. Spector, 1997, s.56). Diğer alternatif ise, yüksek iş tatmininin yüksek performansa yol açtığı şeklindedir.

İş tatmini ile performans arasında her ne kadar bir ilişki olsa da, bu ilişkinin derecesi zayıf olmaktadır. Bunun nedeni olarak, örgütteki ücret ve ödüllendirme sistemindeki adaletsizlik, çalışılan ortamın niteliği ve üstlerin uyguladıkları performans ölçümlerindeki önyargıların ve hataların olabilmesi olarak belirtmek mümkün olabilmektedir. Katz ve Kahn (1950) ile Brayfield ve Crockett (1955)' in yapmış oldukları araştırmalarda, performans ile iş doyumu arasında düşük düzeyde bir ilişki bulmuşlardır (akt. Becerikli s.117).

1.4.2.8. İş Tatmini-Motivasyon Teorileri

Motivasyon teorilerinden Maslow'un (1954) "ihtiyaçlar hiyerarşisi", kişinin çalışma hayatındaki durumunu, davranışını ve tatminini açıklayan önemli bir teori olmaktadır. İhtiyaçlarının karşılanması kişileri hem çalışma hayatında hem de iş dışı yaşantıda motive etmekte ve tatmin olmalarını sağlamaktadır. Örgütler çalışanlarının tatminini sağlamaları için, onların ihtiyaçlarının farkına varmaları ve bu ihtiyaçlara cevap vermeleri gerekmektedir.

Kişiyi tatmin edecek ve motive edecek bir ihtiyacı karşılayan faktör, kişinin diğer ihtiyaçlarını karşılama konusunda motive edici özelliğini yitirmektedir. Ücret, ilk etapta bir kişinin fizyolojik ve güvenlik ihtiyacını karşılamada kullanılmaktadır. Ücret bu ihtiyaçlar karşılandıktan sonra

kişinin, bir gruba ait olma, saygınlık kazanma, ideallerini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarını karşılamada yeterli hale gelememektedir. Dolayısıyla örgütler, bu kişinin motivasyonunu daha da artırmak ve onu tatmin edebilmek için farklı motivasyon faktörlerini oluşturmalarıdır.

İş tatmini ile motivasyon arasındaki ilişkiyi açıklayan bir diğer teori ise Herzberg'in "çift faktör teorisi"dir. Sorumluluk, benimsenme, anlamlı bir iş, takdir görme, başarı kendini geliştirme gibi faktörler motivasyonel (içsel) faktörler olmakta ve bunlar iş tatminini ortaya çıkarmaktadır. Ücret, ödül, huzurlu çalışma ortamı gibi faktörler ise hijyenik (dışsal) faktörler olup iş tatminsizliğini engelleyebilmektedirler.

1.4.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Chicago Üniversitesi'ndeki Ulusal Düşünce ve Araştırma Merkezinin Genel Sosyal İnceleme Müdürü Tom Smith (2006)'in yapmış olduğu araştırmada, işinden en çok tatmin olanların rahip ve rahibelerin olduğunu; ne az tatmin olanların ise inşaatla uğraşanların dışındaki işçilerin olduğunu ortaya çıkarmıştır (Bryner, www.space.com). Dolayısıyla çalışanlardaki tatmin seviyelerinin değişkenlik göstermesi birtakım faktörlere dayanmaktadır. İş tatminini etkileyen faktörleri kişisel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta incelemek mümkündür.

1.4.3.1. Kişisel Faktörler

İş tatminini etkileyen kişisel faktörleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi olarak sıralamak mümkündür.

1.4.3.1.1. Cinsiyet

Yapılan araştırmalar cinsiyetin iş tatminini etkileyen bir değişken olduğunu ve genellikle erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla işinde tatmin sağladığını göstermektedir. Bunun nedeni, çalışan kadınların iş ve ev sorumluluklarını dengeleme isteğinden kaynaklanabilmektedir.

Hulin ve Smith, iş tatmini ile cinsiyetler arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğunu, kadınların daha az iş tatminine sahip olduğunu belirtmişlerdir (Hulin ve Smith, 1967). Chen, yapmış olduğu araştırma sonucunda, erkek çalışanların kadın çalışanlara daha fazla iş tatminine sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır (Chen, 2001). Wegge ve diğerleri, yaptıkları

araştırmada, iş tatmini ile cinsiyet arasında anlamlı bir korelasyon bulmuşlardır (Wegge vd., 2004). Erigüç-Kaygın'ın doktor ve hemşirelerin iş tatmini ile ilgili yaptığı araştırmada da, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre işinden daha fazla tatmin olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Erigüç-Kaygın, 1994).

1.4.3.1.2. Yaş

Yapılan araştırmaların genelinde, kişinin yaşının ilerlemesiyle iş tatminin arttığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni, yaşı ilerlemiş çalışanların, sahip oldukları tecrübe nedeniyle işiyle uyumunun artması; genç çalışanların terfi etme ve diğer iş koşullarına yönelik aşırı beklentilere sahip olmaları nedeniyle, işe yeni başladıklarında tatminsiz olma olasılıklarının yüksek olması şeklinde belirtmek mümkündür.

Lee ve Wilbur, 1707 kamu çalışanı üzerinde, iş tatmini ile yaş ilişkisini incelediği araştırmalarında da yaş ilerledikçe iş tatmininde artış görüldüğünü ortaya koymuşlardır (Lee ve Wilbur, 1985, s.781). Clark, Oswald ve Warr (1996)'ın yapmış oldukları araştırmada, yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkinin "U" şeklinde olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yani, işe yeni başlayan genç bir kişinin iş tatmini yüksek olmakta; zamanla tatminin yerini monotonluk ve bıkkınlığa bırakmakta; orta yaşlara gelindiğinde düşük iş tatminine sahip olmaktadır. Kişi tatminsizliğini yenebilmek için ya bulunduğu işyerindeki durumunu kabul etmekte veya başka iş olanaklarına başvurmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.58). Wegge diğerlerinin yaptıkları araştırmada, iş tatmini ile yaş arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmamıştır (Wegge vd., 2004). Erigüç-Kaygın'ın doktor ve hemşireler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, yaş ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu görülmüş, doktor ve hemşirelerin yaşının ilerlemesi ile iş tatminin arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca, iş tatminin 36 yaş ve üzerindeki kişilerde daha yüksek; 19 ila 24 yaş grubu arasındaki kişilerde daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Erigüç-Kaygın, 1994). Cimete, hemşirelerdeki iş tatmini ile onların yaş durumları arasında anlamlı farklılık olmadığını bulmuştur (Cimete, 1996).

1.4.3.1.3. Medeni Durum

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

çıkarılmıştır. Bunun nedeni, evli çalışanların aile yaşamındaki tatminin işe yaygınlaştırılmasından veya evliliğin işle ilgili beklentileri değiştirmesinden kaynaklanabilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, s.59). Evliliğin, kişinin yaşamını düzenlediği için işinden daha fazla tatmin olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir.

Erigüç-Kaygın'ın yapmış olduğu araştırmada, evlilerin iş tatminin bekarlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Erigüç-Kaygın,1994). Cimete, hemşirelerin medeni durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farkın olmadığını tespit etmiştir (Cimete, 1996).

1.4.3.1.4. Eğitim Düzeyi

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

Cimete(1996), hemşirelerin eğitim düzeyi ile onların iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ortaya çıkarmıştır (Cimete, 1996). Yıldız, Yolsal, Ay, Kıyan'ın İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan doktorların üzerinde yapmış oldukları araştırmada da, eğitim düzeyinin, iş tatmini düzeyini etkilemediği ortaya çıkarmıştır (Yıldız vd., 2003, www.istanbul.edu.tr).

1.4.3.1.5. Çalışma Süresi

Çalışma süresi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmaların çoğunda, çalışanın örgüt içindeki çalışma süresi ile işi tatmininin birbiriyle yakından ilişkili olduğu saptanmıştır.

Erigüç-Kaygın'ın araştırmasında, mesleğinde 10 yıldan fazla çalışan doktor ve hemşireler ile buldukları hastanede 6 yıldan fazla çalışan doktor ve hemşirelerin iş tatminlerinin yüksek oldukları tespit edilmiştir. (Erigüç-Kaygın, 1994). Cimete'nin yapmış olduğu araştırmada, on yıl ve daha fazla çalışan hemşirelerin iş tatminlerinin, diğer gruplardan daha yüksek; en düşük iş tatmini olan grubun da 1-4 yıl çalışanlar olduğu tespit edilmiştir (Cimete, 1996).

Bazı araştırmalarda ise, iş tatmini ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ortaya çıkarılmıştır. Wegge ve diğerlerinin yapmış oldukları araştırmada, görev süresi ile iş tatmini arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığını ortaya çıkarmışlardır (Wegge ve diğerleri, 2004). Yıldız ve diğerlerinin İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan doktorların üzerinde yapmış oldukları araştırmada, hizmet sresinin iş tatmin düzeyini etkilemediği saptanmıştır (Yıldız vd., 2003, www.istanbul.edu.tr).

1.4.3.2. Örgütsel Faktörler

İş tatminini etkileyen örgütsel faktörler, ücret ve terfi, fiziksel çalışma koşulları, yönetici ve diğer çalışanlarla iletişim, iş güvenliği, geribildirim, örgüt kültürü ve örgüt iklimi ve örgüt yapısı şeklinde sıralamak mümkündür.

1.4.3.2.1. cret ve Terfi

Yapılan araştırmalarda, ücret ile iş tatmini arasında gcl bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Fakat birçok araştırmada, ücret ile beraber diğer faktörlerde göz önünde bulundurulmuştur. Ülkemizde, ücretle ilgili memnuniyetsizlik oldukça fazla olmaktadır (Telman ve nsal, 2004, s.39). Bunun yanında ülkemizde, ücret düzeyi, erkekler için kadınlardan, mavi yakalılar için beyaz yakalılardan, evliler için bekarlardan daha önemli bir değişken olarak gözükmektedir (Erdoğan, 1996, s.239). Bunun nedeni olarak, erkek çalışanların, mavi yakalıların ve evli çalışanların, creti hem kendilerini hem de ailelerini geçindirecek ekonomik g olarak görmeleri olarak belirtmek mümkündür. Dolayısıyla ücretlerin düşük olması erkekleri kadınlara göre; mavi yakalıları beyaz yakalıları göre; evlileri bekarlara göre işlerinde daha tatminsiz hale getirebilmektedir.

Çalışanların cretleri konusundaki tatminlerini belirleyen diğer faktör ise ücretlerin adil olup olmadığına ilişkin algılar olmaktadır (Telman ve nsal, 2004, s.39). Çalışanlar, yapmış oldukları çalışma ve sarf ettikleri emek ile örgüte sağladıkları katkıları düşünerek ücret istemektedirler. alışan, aldığı ücretin; çalışmasından, emeğinden ve örgüte sağladığı katkıdan daha az olduğunu algıladığı takdirde, çalışanda iş tatminsizliği ortaya çıkabilmektedir. Bunun yanında, çalışan, aynı pozisyonda faaliyet gösteren ve benzer özellikteki diğer çalışanlarla kendi kıyaslayıp onlara göre daha az ücret aldığını algılaması halinde de iş tatminsizliğinden söz etmek mümkün olabilmektedir.

Kamu çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, ücretteki adaletsizliğin, ücretin düşük olma durumundan daha fazla huzursuzluk yarattığı ortaya çıkarılmıştır (Öztürk ve Dündar, 2003, s.61). Dolayısıyla, adil ücret politikasının uygulanmasıyla birlikte çalışanlar arasındaki huzursuzluğun giderilmesi ve iş tatminin sağlanabilmesi mümkün olabilmektedir. Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra il teşkilatı yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada, yüksek lisans ve doktora yapmış olanların, diğer öğrenim düzeyindeki yöneticilere göre ücret etkeninden daha tatminsiz oldukları saptanmıştır (Aksu vd., 2002 s.276). Ücretlerin öğrenim durumuyla orantısız biçimde dağıtılması ve hak edilen ücretlerin adil şekilde dağıtılmaması, iş tatminsizliğine yol açabilmektedir. Genel olarak, emeğinin karşılığını aldığına inanmayan kişi muhtemelen mutsuz olmakta ve onun iş tatmini düşebilmektedir.

Terfi olanaklarının olması ve ücret gibi adil şekilde uygulanması da iş tatmini etkileyen bir faktör olmaktadır. Çünkü terfi, çalışanın başarılı olduğunu ve ileride başarılı olacağını tahmin edildiğinin bir göstergesi olmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.42). Bir üst pozisyona terfi olan bir çalışan beraberinde daha iyi statü ve maaşı da elde etmiş olacaktır. Eğer o çalışan, kendini bir üst pozisyonda çalışmaya hazır hissetmiyorsa veya bir üst pozisyon için yeterli beceriye sahip olmadığını düşünüyorsa, çalışanın iş tatmini düşebilmektedir. Dolayısıyla, terfiyi hak ettiklerini düşünen diğer çalışanlar da, böyle bir çalışanın terfi edilmesinin adil olmadığını düşünmekte; bu durum çalışanın çalışma şevkini kırmakta ve işlerinde tatminsizliğe yol açabilmektedir. İstanbul ve Edirne'deki sağlık yüksek okullarında çalışan eğitimcilerin iş tatmini belirlemeye yönelik yapılan araştırmada, eğitimcilerin terfi olanaklarından memnun olmadıkları ortaya çıkarılmıştır (Söyük ve Sohbet, www.sabem.saglik.gov.tr). Dolayısıyla, eğitimcilerin iş tatminlerinin de olumsuz olarak etkilendiğini söylemek mümkün olmaktadır.

Örgütler, terfi etme durumu söz konusu olduğu zaman, terfi olma kriterlerini çalışanlara bildirerek, bu kriterlere uygun adayları seçmelidirler. Bu adaylar arasından terfi edilen çalışanın neden terfi ettirildiği diğer çalışanlara açık şekilde belirtilmelidir.

1.4.3.2.2. Fiziksel Çalışma Koşulları

Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar performansı, motivasyonu, verimliliği ve iş tatminini etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilmektedir. Aşırı gürültü, yüksek veya düşük ısı veya nem koşulları, aşırı beden gücü kullanımı, tehlikeli

çalışma şartları en fazla tatminsizlik yaratan fiziksel çalışma koşulları arasında yer almaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.40).

Gürültülü ortamlarda sürekli bulunma sonucunda yüksek tansiyon, mide ülseri, duyma rahatsızlıkları gibi fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıktığı görülebilmektedir. Çalışma ortamındaki aydınlatmanın yetersi oluşu, gözle ilgili rahatsızlıklara yol açabilmektedir. İyi bir ışıklandırma çalışanların erken yorulmasını önlemekle birlikte, iş verimini artırabilmektedir. Ayrıca, çalışma ortamındaki ısı dengesizliği, çalışanlar için sorun olabilmektedir. İşin tabiatı gereği hep sıcak veya hep soğuk ortamlarda çalışmak zorunda kalanlar için ısı ile tatminsizlik yoğun bir stres kaynağı olabilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, s.41). Bu nedenle fiziksel koşulların, çalışanların çalışma şevkini ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Fiziksel koşullarının iyileştirilmesi çalışanların iş tatminini artırmaktadır.

1.4.3.2.3. Yönetici ve Diğer Çalışanlarla İletişim

Örgüt içindeki iletişim, örgütte bir mesajın bir kişiden başka bir kişi ya da kişilere, direkt sözlü, yazılı veya sözsüz kanallardan, veya endirekt yollarla iletilme ve alınma süreci olarak tanımlanmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004, s.3).

Çalışanların yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkileri iş tatminlerini etkilemektedir. Birçok araştırmacıya göre de, iletişim ile iş tatmini arasında bir ilişki söz konusu olmaktadır (Juholin, 2006, s.21). Özellikle, çalışanın üstleriyle olan dikey iletişim ile diğer çalışanlarla olan yatay iletişim kanallarının formal veya informal olması, iş tatminini etkilemektedir. Formal iletişim kanalları, daha önce kurullarla çerçevelenmiş ve örgüt hiyerarşisinde yer alan tüm çalışanlar arasındaki bilgi alış-verişinin sağlandığı kanallar olarak tanımlanmaktadır. Örgütte bazen işleri hızlandırmak ve etkinliğini yükseltmek, bazen de örgütte oluşan gayri resmi grupların sonucu olarak ortaya çıkan informel iletişim kanalları ise, örgütteki yetkili herhangi bir kişi ya da kurum tarafından örgütlenmeyen iletişim biçimi olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 1999, s.199). İnfomal iletişim kanalı söylentileri, hikayeleri, dedikoduları ve yalanları kapsamaktadır. Çalışanın kendisiyle ilgili ortaya çıkan ve kulaktan kulağa yayılan olumsuz bir söylenti, diğer çalışanlarla arasında mesafenin oluşmasına neden olabilmektedir. Çalışanın durumu algılamasıyla birlikte işindeki performansı, isteği ve tatmini düşebilmektedir. Bu tür iletişim genellikle formal iletişim sisteminin etkin işlemediği, çalışanların tam olarak bilgilendirilmediği ortamlarda ortaya çıkmaktadır. İşten çıkarma, terfi, transfer, yeniden yapılanma gibi belirsizliklerin yoğun olduğu ve

bilgi ihtiyacının karşılanamadığı dönemlerde çalışanların informal iletişime eğilimlerinin arttığı görülmektedir (Gürüz ve Özdemir Yaylacı, 2004, s.56). Böyle belirsizlik ortalarında da, çalışanlar motivasyonu düşebilmekte ve iş tatminleri azalabilmektedir. Dolayısıyla informal iletişim kanallarının kontrolü, formal iletişim kanallarının sağlıklı ve etkin kullanılmasıyla sağlanmaktadır. Fakat bazı örgütlerde, yönetim ile işçiler arasındaki basit ve informal iletişim isteginin olduğu, ve informal iletişimle iş etkinliğinin iş tatminin sağlanabildiği belirtilmektedir (Juholin, 2006, s.21).

Yöneticilerin çalışanlara eşit şekilde davranması, tüm çalışanlarıyla dostluğunu aynı mesafede tutması, çalışanların hatalarını ve onlardan beklentilerini yapıcı bir dille anlatması, çalışanların düşünce ve önerilerine açık olup eleştirilerinde dikkatli bir üslup kullanması, yönetici ile çalışan arasında iyi ilişkilerin kurulması için dikkat edilmesi gereken unsurlar arasında yer almaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.43). Bu unsurlara dikkat eden yöneticiler, çalışanların gözünde kendilerini güvenilir kılmaktadır. Bu da çalışanın performansına olumlu yansıyor, işlerinde daha tatminkar olmalarına neden olabilmektedir.

Üniversite hastanesinde çalışan yönetici ve klinik sekreterlerinden seçilen 220 kişilik bir örneklem üzerinde yapılan araştırmada, her iki grubun diğer iş arkadaşlarıyla olan iletişimlerinin, iş tatminlerini en az etkileyen değişkenlerde biri olarak tespit edilmiştir (Ataklı vd., www.sabem.saglik.gov.tr). Öğretim üyelerinin iş tatmin derecelerini açıklamaya yönelik yapılan bir araştırmada, iletişim ile iş tatmini arasında yüksek bir korelasyonun olduğu ortaya çıkarılmıştır (Baş, 2002, s.33).

1.4.3.2.4. İş Güvenliği

Hem sosyal açıdan hem de fiziksel açıdan güvenli bir iş ortamında çalışmak kişinin işine karşı olumlu duygular hissetmesine yol açmakta ve iş tatminini artırabilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, s.47). İşyerinden çıkarılma konusunda belirsizliğin veya korkusunu olmaması, çalışanın iş tatminini artırmasında önemli bir etken olmaktadır. Örgütler, çalışanların güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamaları gerekmektedir. Hatta, iş güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu düzenlemelerde, işverenin, çalışanın güvenliğini sağlamakla ilgili koşullar belirtilmektedir. Aynı zamanda çalışanların da, iş güvenliği ile ilgili usul ve şartlara uyma yükümlülüğü söz konusu olmaktadır.

Fiziksel güce dayalı faaliyetlerin yapıldığı örgütlerde, dikkat edilmesi gereken en önemli konu, makine ve teçhizatların kullanımından doğan kazalar ve bunun doğuracağı sonuçlar

olmaktadır. Örgütler, kazaları ve tehlikeleri en aza indirebilmek için, işe başlayacak kişilere belirli bir süre dahilinde, makinelerin ve teçhizatların kullanımı ile ilgili eğitim vermeleri gerekmektedir. Scheinder ve Bowen (1985)'in yapmış olduğu araştırmada, yeni işe başlayan çalışanların mutlaka eğitim sürecinden geçirildiklerinde, iş tatminin daha fazla artacağını ortaya koymuşlardır (Scheinder ve Bowen, 1992, s.4).

İş güvenliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik araştırmalar gösteriyor ki, iş güvenliğinin olduğu yerde iş tatminin sağlanması mümkün hale gelmektedir. Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan muvazzaf tabiplerin iş tatminini belirlemeye yönelik yapılan araştırmada, tabiplerin iş güvenliğinden yüksek düzeyde tatmin sağladıkları tespit edilmiştir (Özaltın vd., 2002, s. 426). İstanbul ve Edirne'deki sağlık yüksek okullarında çalışan eğitimcilerin iş tatminini belirlemeye yönelik yapılan araştırmada, eğitimcilerin çoğunun, çalıştıkları yerdeki iş güvenliğinden memnun oldukları ortaya çıkarılmıştır (Söyük ve Sohbet, www.sabem.saglik.gov.tr). Dolayısıyla, eğitimcilerin işlerinden tatmin olduğunu söylemek mümkündür.

1.4.3.2.5. Geri Bildirim

Çalışanlar, faaliyetlerinde ve amaçlarında ne kadar ilerlediklerini geri bildirimle sağladıkları zaman, işlerin daha fazla motive olarak daha yüksek performans gösterebilmektedirler. Çalışan, geribildirim vasıtasıyla, yaptığı ile yapmak istediği arasındaki farkı görerek, davranışlarına yön verebilmektedirler. Fakat bütün geri bildirimler aynı etkiye sahip değildir. Çalışanın kendi çabası ile ulaştığı geri bildirim dışsal yollardan ulaştığı geri bildirimden daha güçlü bir motivasyon yaratma etkisine sahip olmaktadır. İşine güçlü şekilde motive olan çalışanın işinde tatmin sağlaması da mümkün hale gelebilmektedir. Yöneticiler, çalışanların yapmış oldukları ile yapmayı planladıkları faaliyetler arasında sapma gördüklerinde, bunun nedenlerini yapıcı bir şekilde çalışanlara anlatmaları gerekmektedir.

Frase ve Sorenson'un 73 öğretmenin iş tatminini belirlemek üzere yaptıkları araştırmada, geri bildirimle, iş tatmini arasında kuvvetli bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Frase ve Sorenson, 1992).

1.4.3.2.6. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi

Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi, Handy, tarafından belirlenen örgüt kültürünün dört ayrı çeşidinin incelenmesiyle açıklamak mümkün olmaktadır.

Güç kültürü, genellikle küçük büyüklükteki işletmeler sahip olmakla birlikte güç bir veya iki kişide olmaktadır. Özellikle bu kişiler girişimci ve rekabetçi ruhuna sahip olmaktadır. Dolayısıyla, başarıya odaklanmış, rekabetçi ve girişimci kimliği olan sürekli kendini geliştirmek isteyen kişiler, güç kültürünün hakim olduğu örgütlerdeki faaliyetlerden tatmin sağlayabilmektedirler. Rol kültürüne (bürokrasi), birden fazla departmana sahip işletmeler sahip olmakla birlikte, bu işletmelerin departmanlarında çalışanların kontrolü yönetimin elinde olmaktadır. Yönetimin belirlediği kurallar araçlarla kontrol sağlanmaktadır. Her çalışanın önceden belirlenen farklı rolleri ve ulaşması gereken başarı ve performans düzeyleri olmaktadır. Rol kültürü, rutin, risksiz işleri seven çalışanların iş tatminlerini sağlayabilirken; hırslı, girişimci, kendini geliştirmek isteyen çalışanlar için iş tatminlerini sağlama konusunda olumsuz bir etkiye sahip olmaktadır. Görev kültürüne sahip işletmeler, takım çalışmasının ve matriks yapının olduğu işletmeler olmaktadır. Bu tür işletmelerde çalışan kişilerin iş tatminlerinin de yüksek olması için, takım ve işbirlikçi ruhuna sahip olmaları gerekmektedir. Görev kültürü, bireysel çalışmayı ve başarıyı seven kişilerin iş tatminini olumsuz etkileyen faktör olabilmektedir. Son olarak, birey kültürü ise, bireysel başarıyı ulaşmaya güdülenen kişiler için uygun olmaktadır.

Örgüt iklimi örgüt kültürü ile ilgilidir ve örgüt üyeleri tarafından yaygın biçimde paylaşılan, örgüt özelliklerine ilişkin kalıcı algılar olarak tanımlanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.52). Genellikle çalışanların örgüt iklimini destekleyici, ödüllendirici olarak algılaması onların yaratıcılıklarını da arttırmaktadır. Dolayısıyla, örgüt iklimi yaratıcılığın ve girişimciliğin olduğu yer olarak belirtmek mümkündür (Çekmecelioğlu, 2005, s.25). Shalley, Gibson ve Blum'un yapmış oldukları araştırmada, yaratıcılığı destekleyen örgüt iklimlerinde çalışanların iş tatminlerinin arttığı tespit edilmiştir (Shalley vd., 2000, s.217). Dolayısıyla, çalışanın yaratıcı ve özgün fikrine saygı duyan ve o düşünceyi faaliyete geçirebilecek olanakları tanıyan bir örgüt ikliminde, yaratıcı ve özgün fikre sahip çalışanların işinde tatmin olması mümkün olmaktadır. Rutin işlerin gerçekleştirildiği örgüt ikliminde ise, yaratıcı ve özgün fikirlerin uygulanması mümkün olmadığından, yaratıcı fikirleri harekete geçirmek isteyen çalışan işinden tatminsizlik duyabilmektedir.

1.4.3.2.7. Örgüt Yapısı

Örgüt yapısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar, örgüt yapısının altı değişkeni üzerinde durmuşlardır (Telman ve Ünsal, 2004, s.55).

Uzmanlaşma: Bir işin çeşitli bölümlere ayrılması sonucunda işin en iyi yapılmasını sağlayacak uzmanlığa ulaşılması olarak tanımlanmaktadır (Nakip vd., 2001, s.199). Bir çalışan, sürekli aynı işi yaparak, yeteneklerinin geliştiremediğini düşünebilmekte ve işinden tatmin olamayabilmektedir.

Kuralların Standardizasyonu: Örgüt içindeki standart kurallar, çalışanların davranışlarını yapacakları işleri daha belirgin hale getirerek iş tatminlerini sağlayabilmektedir. Ancak uzmanlaşmada olduğu gibi, çalışanların yeteneklerini körelterek tatminsizliğe yol açabilmektedir.

Çalışanın Standardizasyonu: Örgüt içindeki çalışanlara asgari şartların tanınması da çalışanların tatminini artıran bir etken olabilmektedir.

Biçimsellik: Biçimsel olmayan örgüt yapısında, hiyerarşik temellere dayanmayan türde ilişkiler söz konusudur. Çalışanların birbirleriyle ilişkisi biçimsel olmayan ilişkilerin gelişmesini sürekli hale getirir. Kendiliğinden oluşan bu ilişkiler biçimsel olmayan örgütü meydana getirir (Efil, 2002, s.229). Bu örgüt yapısı çalışanlara esnek ve bağımsız çalışma ortamı yarattığı ve bilgi ve becerilerini geliştirme imkanı tanıdığı için, iş tatminini artırıcı bir etken olabilmektedir. Biçimsel örgüt yapısı ise, yönetim tarafından bilinçli olarak ve belirli bir amaç doğrultusunda oluşturulmaktadır (Nakip vd., 2001, s.24). Bürokratik anlayışta faaliyet yapmayı seven çalışanlar için iş tatminini artırıcı etkiye sahip olmaktadır. Ancak, biçimsel yapıya sahip örgütlerde, çalışana makine gözüyle bakıldığı için, çalışanlar arasında iletişim engellenebilmektedir. Bu durum iş tatminini olumsuz etkileyebilmektedir.

Merkeziyetçilik: Örgüt yapısının merkeziyetçi olması durumunda, örgütün karar alma mekanizması örgüt hiyerarşisinin üst seviyesindeki yöneticilerde toplanmaktadır. Dolayısıyla, aşırı biçimsel bir yapıda, çalışanların kararlara katılımı engelleneceğinden, iş tatminin de engellenmesi söz konusu olmaktadır.

Örgüt Şekli: Örgüt hiyerarşisindeki rollerin yapısını ifade etmektedir. Örgüt şekli emir komuta zincirinin uzunluğuna ve komuta alanının genişliğine göre dikey ve yatay olarak iki gruba ayrılmaktadır. Dikey yapıda, yönetim kademeleri fazla olmakta; her bir kademenin yönetim alanı hiyerarşik yapının tepesine doğru daralmaktadır. Yatay yapıda ise, yönetim kademelerinin sayısı az olmakta; her bir kademenin yönetim alanı hiyerarşik yapının tabanına doğru artmaktadır. Yönetim

kademelerinin fazla olması, beraberinde statü farklarının da fazla olmasına neden olmaktadır. Yönetim kademelerinin azaltılmasıyla statü farkları da azaltılmakta; çalışanlar arasında eşitliğe dayalı ilişkilerin kurulması sağlanabilmektedir. Hatta günümüzde yönetici ve çalışanlar arasındaki emir-komuta zinciri ya da ast-üst ilişkisinin kaldırılması ve bunun yerine organizasyonda yakın iletişim ve işbirliğinin kurumsallaştırılması “sıfır hiyerarşi” oluşturulmaktadır (Aktan, 1999). Böyle bir homojen yapıda, iş tatmininin sağlanması mümkün hale gelmektedir.

1.5. İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılıkla İlişkisi

İş tatmini ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılık arasında neden-sonuç ilişkisi yönünden bir ilişkisi söz konusudur. İş tatmininin, çalışanın işine olan duygusal bağlılığı şeklinde yapılan tanımla, iş tatmini ile işe bağlılık arasında önemli bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir. Çalışanın işiyle ilgili beklentilerinin karşılanması durumunda, işine yönelik tutumları olumlu hale gelmektedir. Ücret, terfi, iş güvencesi, iyi sosyal ilişkiler, gibi beklentilerin her birinden duyulan memnuniyet bir bütün halinde iş tatminini oluşturmaktadır (Çakır, 2001, s.166). Fakat çalışan, sadece işin belirli bir yönünden de tatmin sağlayabilmektedir. Bu bağlamda, Herzberg’in motivasyon teorisi, bu durumu açıklamaktadır. Bu teoride, iki farklı faktörün çalışanın motivasyonunu ve iş tatminini etkilediği belirtilmektedir. Bu faktörler dışsal ve içsel faktörler olmaktadır. Şirket kuralları ve politikası, yönetimin tipi ve kalitesi, çalışanlarla olan ilişkiler, ücret ve diğer maddi faydalar, iş koşulları ve iş güvenliğinden oluşan dışsal faktörler ile başarı, tanınma, yapılan işin kendisi, terfi olanakları, sorumluluk ve yetki güdülerinden oluşan içsel faktörlerin çalışanlar tarafından karşılanması durumunda iş tatminini artırmaktadır. Dolayısıyla, iş tatmini ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin merkezi de, bu beklentilerin karşılanması şeklinde belirtmek mümkündür.

Yapılan araştırmalarda, iş tatmini ile işe bağlılık arasında önemli bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Carmeli ve Freund, İsrail’de çalışan avukatların iş tatminleri, işe bağlılıkları ve performansları arasındaki ilişkileri açıklamaya yönelik yaptıkları araştırmada, işe bağlılık ile iş tatmini arasında ilişkinin olmadığını ortaya çıkarmışlardır (Carmeli ve Freund, 2004, s.298). Wegge ve diğerlerinin araştırmalarında da, işe bağlılık ile iş tatmini arasında ilişkinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır (Wegge vd., 2004).

Bazı araştırmalarda da, iş tatmininin işe bağlılığı önemli şekilde etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Davis, iş tatminsizliğinin gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısının, iş

verimliliğinin düşmesine ve işe bağlılığın azalmasına neden olduğunu ortaya çıkarmıştır (Davis, 1988, Çev: Tosun, s.95). Knoop (1995)'un ve Weissenberg ile Gruenfeld (1968)'in araştırmalarında, içsel tatminin işe bağlılığı etkilediği; dışsal tatminin ise her hangi bir etkisinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır (akt. Çakır, 2001, s.167).

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında da neden-sonuç ilişkisi olmasına rağmen ikisi birbirinden oldukça farklı kavramlar olmaktadır. İşinden tatmin olan çalışan, işinden duyduğu hazzı belirtirken; örgüte oldukça bağlı olan çalışan, çalıştığı yerden duyduğu hazzı belirtmektedir. Fakat, çalışan örgüte ve onun değerleri, amaçları ve hedeflerine olumlu duygular beslerken, firma içinde yaptığı belli bir işten dolayı mutsuzluk duyabilmektedir.

Berry, iş tatminini bireyin çalışma ortamına karşı tepkisi olarak tanımlamaktadır (Berry, 1997). Dolayısıyla, örgütsel bağlılığın, iş tatmininin bir sonucu olduğu düşüncesi ortaya çıkabilmektedir. Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, örgütsel bağlılığı belirleyen en önemli faktörün iş tatmini olduğunu belirtmişlerdir (Meyer vd., 2001, s.22). Meyer ve diğerlerinin yapmış oldukları araştırmada, iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Meyer vd., 2001, s.32).

Eskişehir'de çalışan doktor ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının tespitine yönelik yapılan araştırmada, doktor ve hemşirelerde örgütte kalma nedenlerinin sıralanması istenmiş; iş tatminini ilk sıralara koyan doktorların, hemşirelere göre örgütüne daha az bağlı kaldıkları tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak, doktorların mesleklerinin saygın olduğu ve başka hiçbir işin bu kadar tatmin edemeyeceği yönündeki düşünceleri ile hemşirelerin, iş olanaklarının az olduğu, çalıştıkları örgütteki iş güvenliğinin ve ortamın tatmin edilir düzeyde olduğu ile ilgili düşünceleri olmaktadır (Cengiz, 2002, s.813). Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı çalışanlarının örgütsel bağlılık derecelerini ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmada, duygusal bağlılığın tatmini ile; normatif bağlılığın işe bağlılık ve iş tatmini ile pozitif ilişki gösterdiği; işe bağlılık ve iş tatmininin normatif bağlılığın belirleyicileri olduğu saptanmıştır (Uyguç ve Çımrın, 2004, s.96).

1.6. İş Tatmininin, Örgütsel Bağlılığın ve İşe Bağlılığın Olası Sonuçları

1.6.1. İşten Ayrılma Niyeti ve İşgücü Devri

İşten ayrılma niyeti çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Rusbelt vd., 1988). Mobley'e göre, çalışan işinden ayrılmaya veya işte kalmaya niyetlendikten sonra işi bırakma kararını almaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.68). Yapılan diğer çalışmalar da bu görüşü desteklemektedir. Çalışanın işinden duyduğu tatminsizlik, onun işinden ayrılma niyetini ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla, iş tatmininin işe ve örgütsel bağlılıkla güçlü ilişkisinin bulunması, bağlılık seviyelerinin de işten ayrılma niyetini etkileyebileceğini göstermektedir.

İşe bağlılıkla işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenirken ele alınması gereken konu çalışanın gönüllü olarak ayrılma isteği ve ekonomik nedenler olmaktadır. İşinden tatmin olmayan ve cazip iş olanaklarından yararlanmak isteyen kişinin, işten ayrılma niyeti yüksek olmaktadır. Olumsuz ekonomik ve işgücü piyasası koşullarından ötürü başka iş olanaklarının kısıtlı olması çalışanın işinden ayrılma niyetini azaltmaktadır. Ancak bu durumun çalışanın işine bağlı olduğu anlamına gelmemektedir. Mecburiyetten ötürü, çalışan işine devam etmektedir.

Yapılan araştırmalarda, işten ayrılma niyeti ile işe bağlılık arasında olumsuz ve güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır. Blau'nun yapmış olduğu araştırmada işten ayrılma niyeti ile işe bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğu; Cohen'in araştırmasında da, ters yönlü ve güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır (akt. Çakır, 2001, s.180).

İşten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi de, iş tatmini ve işe bağlılıkta olduğu gibi ters yönlü ve güçlü olmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar örgüt amaçlarına ulaşabilmek için ekstra çaba sarf ettiklerinden ayrılmayı düşünmemektedirler (Çöl, 2004, s.501).

Camp'in yapmış olduğu araştırmada, örgütsel bağlılıkla işgücü devri arasında güçlü ve ters yönlü bir ilişkiyi ortaya çıkarmıştır. Kadın çalışanların işten ayrılmaya daha çok eğilimli oldukları tespit edilmiştir (Camp, 1993). Meyer ve diğerlerinin araştırmasında, örgütsel bağlılıkla işten ayrılma oranı arasında negatif ilişkili bulunmuş olup, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti ile daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır (Meyer vd., 2001, s.21). Eskişehir'de çalışan doktor ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının tespitine yönelik yapılan araştırmada, doktorların koşulları daha iyi olduğu bir iş buldukları zaman örgütlerini terk etmeye eğilimli olduklarını ortaya çıkarmışlardır (Cengiz, 2002, s.813-814).

İşgücü devri, bir örgütte çalışanların, örgüt ile olan istihdam ilişkilerinin sona ermesi ve yerlerine yeni elemanların alınmasının sıklığını ifade etmektedir (Çakır, 2001, s. 177). Kısaca, çalışanların işlerinden ve işyerlerinden ayrılma oranı olarak belirtilmektedir. Çalışan ya kendi isteğiyle işinden ayrılmakta ya da örgütün işine son vermesiyle ayrılabilir. Özellikle örgütteki iyi çalışanların işten ayrılması, örgütler açısından bir zarar teşkil etmektedir. Performansı düşük, başarısız çalışanların işten çıkarılması veya örgütün küçülme politikasına göre birkaç çalışanın işten çıkarılması, işletmeye yarar sağlayabilmektedir. Genel olarak, çalışanların işten çıkarılmasıyla ortaya çıkacak eleman açığını kapatmak örgütlere hem maliyet hem de zaman açısından pahalıya mal olabilmektedir. Personel alım ve yetiştirme sürecinde harcanacak para ve zaman oldukça fazla olabilmektedir.

Bir işletme yüksek işgücüne sahip olduğunda genellikle ilk şüphe edilen faktörlerden biri çalışanların iş tatminsizliği olmaktadır. Çalışan, sarf ettiği emeğin karşılığını alamadığı veya elde ettiğinin beklentisinden az olduğunu düşündüğü zaman, işinden tatmin olamamakta ve işten ayrılmak istemektedir. İşletmeler, iş tatminini sağlamaları ve işgücü devrini azaltabilmeleri için öncelikle çalışanların beklentilerini belirleyip, bu beklentilere cevap verebilecek birtakım uygulamaları yerine getirmeleri gerekmektedir. Öncelikle ücret ve primle ilgili beklentilerin tatmin edebilir düzeyde karşılanması gerekmektedir. Adil bir ücret sistemi ve performansa göre prim sistemi, örgütteki işgücü devrini azaltmaktadır.

Ücretle ilgili düzenlemelerin dışında, terfi olanaklarının, fiziksel çalışma olanaklarının, iş güvenliğinin, örgüt içi ve dışı ilişkilerin çalışanların beklentilerini karşılayacak biçimde olması gerekmektedir. Terfi koşullarının adil olduğu, güvenli, huzurlu ve iletişimin esnek olduğu çalışma ortamları çalışanı işinde tatmin edebilmekte ve onların işten ayrılmalarını engelleyebilmektedir.

İş tatmini ile işgücü devri arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmalarda, iş tatmini ile işgücü devri arasında ters orantılı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yani yapılan araştırmalar, iş tatmininin iş gücü devrini azalttığı; iş tatminsizliğinin ise iş gücü devrini artırdığını ortaya koymaktadır. Kahn'ın yapmış olduğu araştırmada, bir örgütte dört yıl içindeki işgücü devrindeki artışın nedeninin iş tatminsizliği olduğunu saptamıştır (Kahn, 1973, s.94). Weitz ve Nickols iş tatmini ile işgücü devri arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki bulunduğunu ortaya çıkarmışlardır (Katz ve Kahn, 1977, s.420). Bu araştırmaya göre, iş tatmini yükseldikçe işgücü devri azalmaktadır. Davis, iş tatminsizliğinin işgücü devir oranını artırdığını tespit etmiştir (Davis, 1988, Çev: Tosun, s.95). Riley'in araştırmasında ise, sağlık çalışanlarındaki iş gücü devrinin, iş

tatmini ve duygusal bağlılıkla ilişkili olduğu; devamla yönelik bağlılıkla ilişkili olmadığı ortaya çıkarılmıştır (Riley, 2006, s.72).

İş tatmininin işe ve örgütsel bağlılıkla güçlü ilişkisi bulunması, işgücü devri ile işe ve örgütsel bağlılık arasında da güçlü ve aynı yönde bir ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Yüksek iş tatminine sahip olan çalışanın örgütünü sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı çalışan işgücü devrinin azaldığı saptanmıştır.

İşgücü devri, gönüllü ayrılma boyutuyla, işe bağlılıkla daha yakın ilişkilidir (Çakır, 2001, s.178). Çalışanın beklentilerinin karşılanmaması sonucunda, işine karşı duygusallığı azalmakta, iş tatminsizliğini ortaya çıkarmakta ve gönüllü olarak işinden ayrılmaya neden olabilmektedir. İşin belli bir süreden sonra monotonlaşması, fiziksel aktivite yetersizliği, devamlı kontrol edilme hissi ve çalışanların yaptıkları işi kariyer hedefi olarak görmemeleri, cazip iş alternatiflerin olması işgücü devri oranının yüksek çıkma nedenlerinden başlıcaları olarak belirtmek mümkündür. Siegel ve Ruh (1973), bir işletmedeki işgücü devri ile işe bağlılık arasında ters yönlü ve güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir (akt. Çakır, 2001, s.178).

Örgütsel bağlılıkla işgücü devri arasındaki ilişki de, iş tatmini ve iş bağlılıkta olduğu gibi ters yönlü ve güçlü olmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlar, örgütte daha fazla kalmayı ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmayı arzu etmektedirler ve örgütten ayrılma olasılıkları düşük olmaktadır. Yapılan araştırmalarda da örgütsel bağlılığın zaman içerisinde geliştiği ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olan iş çalışanların ayrılmaları yaklaştıkça bağlılık düzeylerinin iyice düştüğü görülmüştür. Somers'in yaptığı araştırmada, örgütsel bağlılıkla işgücü devri arasında tutarlı bir ilişkinin olduğunu; özellikle duygusal bağlılığın, işgücü devrinin oluşumunu önceden ortaya çıkardığını saptamıştır (Somers, 1995, s.54). Wegge ve diğerlerinin yapmış oldukları araştırmada, işe bağlılık ile işgücü devri arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır (Wegge vd., 2004, s.14). Eskişehir'de çalışan doktor ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının tespitine yönelik yapılan araştırmada, hemşire ve doktorların örgütlerinde istedikleri çalışma koşulları olduğunda ve beklentileri karşılandığında, yüksek örgütsel bağlılık gösterecekleri tespit edilmiştir (Cengiz, 2002, s.813). Dolayısıyla, örgüt tarafından beklentilerin karşılanması ve istenilen çalışma koşullarının oluşturulması işgücü devir oranını düşürebilmektedir.

1.6.2. Devamsızlık ve İşe Geç Kalma

Devamsızlık, çalışanın çalışma saatleri içinde işinde olmaması olarak tanımlanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004, s.71). İşe geç kalma ise, çalışanın iş başında bulunması gereken saatlerden daha geç zamanda işine ulaşması olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2001, s.175). Bazı işletmeler, işe geç kalmayı devamsızlıktan sayabilmektedir. Dolayısıyla devamsızlık işe geç kalmayı kapsayan bir kavram olabilmektedir.

İşlerin sahip olduğu özelliklere göre, devamsızlıktan ve işe geç kalmadan söz edilmesi gerekmektedir. Bazı işler işyerinde yapılması gerekirken, bazıları için böyle bir şart söz konusu olmamaktadır. Dolayısıyla çalışma süresini işyerinde geçiren kişinin devamsızlığa ve işe geç kalmaya eğilimi bulunabilmektedir. Çalışanların devamsızlıkları ve işe geç kalmaları mazeretli ve mazeretsiz şekilde olmaktadır. Hastalık, hava şartlarının kötü olması, bir ölüm haberi gibi istenmeyen durumlar, devamsızlığı ve işe geç kalmayı ortaya çıkarabilmektedir. Bunun dışında çalışan, can sıkıntısı, farklı işlerle ilgilenmek isteği gibi mazereti olmayan keyfi devamsızlık yapabilmekte veya işe geç kalabilmektedir. Bu durum, takım çalışmasının yapıldığı işlerde, diğer çalışanların performanslarının ve faaliyetlerinin verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Çalışan, sürekli izin istiyorsa veya keyfi şekilde devamsızlık yapıyorsa ve işe geç kalıyorsa, o çalışanın, işinden tatminsiz olduğunu, işe ve örgüte olan bağlılığın azaldığını belirtmek mümkün olmaktadır. İş tatmini ile devamsızlık ve işe geç kalma arasındaki ilişkiyi açıklayan birçok model söz konusudur (Telman ve Ünsal, 2004, s.75). Geri çekilme modelinde, işinden tatmin olamayan çalışan öncelikle işe geç kalmayı tercih etmekte, daha sonra devamsızlık yapmaktadır. Adaptasyon modelinde, çalışan, işin herhangi bir faktöründen dolayı tatminsiz olduklarında, yaşadığı deneyimlere ve stratejilerden beklenen sonuçlara göre işi bırakma, devamsızlık yapma, işe geç gelme gibi stratejileri uygulamaktadır. Sosyal alışveriş teorisine göre ise, çalışan, örgütteki emeği ve faaliyetleri sonucunda örgüte yaptığı katkının karşılığını alamadığı zaman, devamsızlık yaptıkları düşünülmektedir.

Yapılan araştırmalarda, işe bağlılık ve örgütsel bağlılığın devamsızlık ve işe geç kalma arasında önemli bir ilişki bulunduğu ortaya çıkarılmıştır. Siegel ve Ruh (1973)'un yaptıkları araştırmanın sonucunda, işe bağlılık ile devamsızlığın ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni, bazı araştırmalarda, zorunlu nedenlerle işe gelememe durumunun devamsızlıktan sayılırken, bazı araştırmalarda ise devamsızlık sayılmamasından kaynaklanmaktadır (akt. Çakır, 2001, s.175). Clegg (1983)'in işe bağlılıkla işe geç kalma oranı arasındaki ilişkiyi açıklamaya

yönelik yaptığı araştırmada ise, işe bağlılığı düşük çalışanların işe çok sıklıkta geç geldiklerini ortaya çıkarmıştır (akt. Çakır, 2001, s. 176).

Örgütsel bağlılık ile devamsızlık ve işe geç kalma oranı arasında önemli derecede olumsuz bir ilişki söz konusudur. Çalışanların örgüte karşı olan olumlu tutumları, oranların bu tutumlarla tutarlı bir davranışlar sergilemesini sağlamaktadır. Çalışan örgütüne ne kadar bağlı ise, işyerine devamlı ve zamanında gelme baskısı o kadar fazla olmaktadır.

Somers'in yaptığı araştırmada, düşük örgütsel bağlılığın, yüksek devamsızlık oranını meydana getirdiğini belirtmiştir (Somers, 1995, s.54). Steel ve Rentsch(1995), yetmiş ay boyunca çalışanların işe bağlılık ve devamsızlıklarını takip etmiş ve işe bağlılıkları yüksek olan çalışanların düşük devamsızlık oranına sahip oldukları ortaya çıkarılmıştır (akt. Çakır, 2001, s. 174). Wegge ve diğerlerinin yapmış oldukları araştırmada, işe bağlılık ile devamsızlık arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır (Wegge vd., 2004 s.14).

1.6.3. Performans

Performans ile iş tatmini, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında zayıf ama olumlu ilişki söz konusudur. Ama yapılan araştırmalarda, ya yüksek performansın iş tatmini, işe ve örgütsel bağlılığı ortaya çıkardığı, ya da yüksek iş tatmini, işe ve örgüte bağlılığın yüksek performans oluşturduğu tespit edilmiştir. Performans ile iş tatmini, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki bu zayıf ilişkinin nedenlerini;

1. çalışanların performanslarını değerlendiren kriterlerin çoğu zaman kişinin kendi dışındaki faktörler tarafından belirlenmesi,
2. performans ölçümlerinin doğru biçimde yapılamaması,
3. örgüt içinde çalışanların geribildirim alamaması şeklinde sıralamak mümkündür.

Meyer ve diğerlerinin birlikte yaptıkları araştırmada, örgütsel bağlılığın unsurlarından devama yönelik ve duygusal bağlılık ile performans arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır (Meyer vd., 1989, s.152). Randall and Cote, yaptıkları araştırmada, işe bağlılıkla çalışan performansı arasındaki olumlu ilişkinin iş tatmini sayesinde gerçekleştiğini ortaya çıkarmışlardır (Randall ve Cote, 1991). Dolayısıyla, yüksek iş tatminine sahip çalışanların yüksek işe bağlılığa sahip olduğunu ve bunu performansına olumlu yansıdığını söylemek mümkündür. Carmeli ve

Freud'da araştırmalarında bu bulguları destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır (Carmeli ve Freund, 2004).

1.6.4. İş Başarımı

Yapılan araştırmalarda iş başarımı ile bağlılık ve iş tatmini arasında zayıf bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkinin zayıf olmasının nedeni, iş başarımının, çalışanların güdülenme düzeyi, rol belirginliği, motivasyon ve yeteneklerine bağlı olması olarak belirtilmektedir. Bağlılık tutumlarının, iş başarımının sadece bir yönünü etkilemesi düşünülmektedir. Bu nedenle, bu iki değişken arasında güçlü bir ilişkisz konusu olmamaktadır. Buna rağmen, örgütsel ve işe bağlılığın, çalışanların işe harcayacakları çaba düzeyini artıracanı ve böylece başarıyı az da olsa etkileyeceğini söyleyememek mümkün olabilmektedir.

İş tatmini ile iş başarımı arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan araştırmalarda ise, iş tatmini yüksek çalışanların, iş tatmini düşük olan çalışanlara oranla daha fazla başarım sağlama güdüsü olduğu ortaya çıkarılmıştır. Yöneticiler, gösterilen performansa göre ödül veriliyorsa ve ödüller çalışanlar tarafından eşitlik teorisinde açıklandığı gibi adil algılanıyorsa, iş tatmini gerçekleşebilmekte ve örgütsel başarımın oluşması söz konusu olabilmektedir. Burada rgt yöneticilerinin ödül sistemiyle ilgili stratejilerinin kabul edilebilir olması öngörülmektedir (Davis ve Fuley, 1989, s.449). Zayıf rgt kültüründe, iş tatmini, iş başarımından düşük; dolayısıyla iş başarımı yüksek olmaktadır. Uzun dönemde iş başarımının ortadan kalkması ve rgt rahatsız edecek çeşitli huzursuzlukların ortaya çıkması söz konusu olabilmektedir. Güçlü rgt kültüründe ise, iş tatmini ile iş başarımı eşit; dolayısıyla yüksek iş tatmini ve yüksek iş başarımı söz konusu olabilmektedir. Burada yüksek iş başarımına fazla ödül verildiği algılanabilmektedir.

1.7. Örgütsel (rgte) Bağlılıkla İlgili Yapılmış Araştırmalar

1.7.1. Yurtiçi Araştırmalar

Örgütsel bağlılık konusunda Türkiye'de yapılmış araştırmalardan bazıları aşağıda belirtilmektedir.

Trkz (1998)'n, özel bir sağlık kuruluşunda hizmet veren personelin üzerinde yapmış olduğu araştırmada, personelin işe ve kuruma yönelik tutumları, birbirleri ile etkileşim içinde olan, ancak birbirinden ayırıtırlabilen tutum boyutlarında llmesi, ve çeşitli değişkenlere göre

tanımlanan gruplar arasında, tutum farklılıkları olup olmadığını anlaşılması amaçlanmıştır. Araştırmaya, kuruluşun tıbbi, idari ve hemşirelik birimlerinde çalışan toplam 351 kişi katılmıştır. Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmalarda, hemşireler haricindeki grup içinde farklı sonuçlar elde edilmiş, erkeklerin kadınlardan anlamlı olarak yüksek puan aldıkları, kuruma bağlılık boyutunda, çalışma grupları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bu sonuçlar, cinsiyet ile kuruma yönelik tutum arasındaki ilişkinin çok net olmadığını göstermektedir. Meslek grupları arasında yapılan karşılaştırmalar, kuruma bağlılık boyutunda, hemşirelerin idari personele kıyasla daha olumsuz bir tutum içinde olduğunu göstermiştir. Hizmet süresi ise, araştırmanın gruplar arası fark yaratmayan tek bağımsız değişkeni olmuş, hizmet süresindeki farklılıklar, işe ve kuruma yönelik tutuma etki etmemiştir. Ayrıca, araştırmada, işi sürdürme niyetinin, kuruma bağlılık ile ilişkisinin, iş tatmini ile ilişkisinden daha güçlü olduğu sonucu ortaya çıkarılmıştır.

Kitapçioğlu (2000)'nin araştırmasında, Bornova Eğitim ve Araştırma Sağlık Grup Başkanlığına bağlı sağlık ocakları ve AÇSAP Merkezlerinde görev yapan ebelerin, iş gücüne neden olan faktörlerin ve iş gücü düzeylerinin belirlenmesi ve iş tatmini, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. İş gücü ortalama puanı ve örgütsel bağlılık puanı ile korelasyonu irdelendiğinde; iş gücü ortalama puanının, tükenmişlik puanı ile doğrusal ve pozitif yönlü; iş tatmini puanı ile doğrusal ve negatif yönlü korelasyon olduğu gözlenmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyi ile doğrusal ilişkili bulunmamıştır.

Cengiz (2002), Eskişehir bölgesindeki doktor ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının tespiti ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik yapmış olduğu araştırmada, örgütsel bağlılık düzeyinin saptanması için Mowday, Porter ve Streers'in örgütsel bağlılık anketinden 250 adedini doktorlara, 200 adedini ise hemşirelere göndermiştir. Doktorlardan 141, hemşirelerden 172 adedi geri dönmüş ve uygulamaya konulmuştur. Anketlerin analiz edilip değerlendirilmesinden sonra, doktorlarla hemşirelerin demografik özellikleriyle örgütsel bağlılıkları arasında kuvvetli bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanında doktorların ve hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arasında belirgin bir fark olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Bunun nedeninin, hemşirelerin mesleklerinin toplumda saygın bir statüye sahip olmadığı yönündeki düşünceye sahip olmaları; doktorların ise, prestijli iş yaptıkları yönündeki düşünceye sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmüştür. Fakat, doktorların, koşulları daha iyi bir iş bulduklarında örgütü terk edebileceklerine yönelik bulgular elde edilmiştir.

Örs, Acuner, Sarp ve Önder (2003), Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi ve Antalya Devlet Hastanesi'nde çalışan doktor ve hemşirelerin

örgütlerine bağlılık derecelerinin araştırılmasına yönelik yapılan çalışmada, doktor ve hemşirelerin görev yaptıkları hastaneye bağlılıklarına ilişkin görüşlerini bazı değişkenlere göre farklılaşım farklılaşmadığını belirlemeye çalışılmıştır. 1578 kişilik çalışma evreninden 397'si araştırma örnekleme alınmıştır. Örgütsel bağlılığın ölçülmesinde Porter, Crampon ve Smith tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık anketi kullanılmıştır. Araştırma grubundaki doktorların örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının yaşa, cinsiyete, unvana göre farklılık göstermediği bulunmuş; hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının ise, yaşa ve eğitim seviyesine göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Genel olarak, doktorların örgütsel bağlılık derecesinin hemşirelerin örgütsel bağlılık derecesinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Uyguç ve Çımrın (2004)'ın Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez laboratuvarı çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik yapmış oldukları çalışmada, tüm çalışanlara anket dağıtılmış, 101 adedi geri dönmüş ve uygulamaya konulmuştur. Anketteki ifadelerin değerlendirilmesinde 5 seçenekli ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, normatif, duygusal ve devama yönelik bağlılıkların, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin belirleyicisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bunun yanında, duygusal bağlılığın iş tatmini ile; normatif bağlılığın işe bağlılık ve iş tatmini ile pozitif ilişki gösterdiği saptanmıştır. İşe bağlılığın ve iş tatmininin zorunluluktan ve iş alternatiflerinin azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığının belirleyicileri olmadığı da elde edilen diğer bulgu olmuştur.

Durna ve Eren (2005) araştırmalarında, Niğde ilinde eğitim ve sağlık alanında çalışanların örgütsel bağlılıklarını çeşitli demografik faktörlerle karşılaştırarak belirlemeyi amaçlamışlardır. İlgili birimlerin yöneticilerine gönderilen toplam 507 anketten, 158'i Milli Eğitime ve 164'ü Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı birimlerden olmak üzere, kullanılabilir toplam 322 adet ankete yanıt verilmiştir. Fakat 22 anketin eksik cevap verilmiş olmasından ötürü iptal edilerek, 300 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Anketteki ifadelerin kolay değerlendirilmesi için 7'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, duygusal ve normatif bağlılıkla çalışanların yaşı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, devam bağlılığı ile çalışanların yaşı arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Eğitim kurumlarında çalışanların sağlık kurumlarında çalışanlara göre duygusal ve normatif bağlılık yönünden kurumlarına daha bağlı oldukları görülmüştür. Bu durum önemli ölçüde sağlık sektöründeki iş yükü, iş yoğunluğu ve işin niteliği gibi bir takım faktörlerden kaynaklanabildiği belirtilmiştir. Duygusal, devama yönelik ve normatif bağlılık ile çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Duygusal bağlılıkla kıdem

arasında kısmi bir ilişki, örgütsel bağlılık ve normatif bağlılıkla güçlü bir ilişki bulunmaktayken, kıdem ile devambağlılığı arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık ile çalışanların medeni hali arasında oldukça güçlü, duygusal bağlılıkla zayıf bir ilişki varken, devam bağlılığında bu ilişki bulunmamıştır.

1.7.2. Yurtdışı Araştırmalar

Örgütsel bağlılık konusunda yurt dışında yapılmış olan çalışmalardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

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

Ingersoll, Olsan, Drew-Cates, DeVinney ve Davies (2002)'in New York'un içinde ve çevresinde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını, iş tatminlerini ve kariyer hedeflerini belirlemeye yönelik yapmış oldukları araştırmada, hemşireler rasgele örneklemeyle seçilmiştir. Örneklemedeki hemşirelere, bireysel özelliklerle, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla, 1-5 yıllık kariyer hedefleriyle ve örgütten ayrılma veya örgütte kalma nedenleriyle ilgili ifadelerin yer aldığı anketlerin doldurulması istenmiş ve %48'inin geri dönüşümü sağlanarak uygulamaya konulmuştur. Araştırma sonucunda, yaşlı, kadın ve Amerika'da yaşayan Avrupalı hemşirelerin, örneklemin büyük bir çoğunluğunu oluşturduğu tespit edilmiş; kişisel ve örgütle ilgili özelliklerin, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve 1-5 yıllık hedeflerin derecelerinde anlamlı farklılıklara neden olduğu ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca, örgütüne bağlı ve işinden tatmin olan hemşirelerin çoğunun, gelecek 5 yıl içinde hemşirelik mesleğini bırakmayı hedefledikleri ortaya çıkarılmıştır.

Lau, Aizzat, Ramayah (2005), örgütsel politikalar, örgütsel bağlılık ve örgütsel davranışlar arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik araştırmada, Malezya'daki 6 özel hastanede çalışan hemşirelere 300 adet anket gönderilmiştir. Bu anketlerin %92'sinin geri dönüşümü sağlanarak, 276 kişilik hemşire grubu araştırmaya konu olmuştur. Anketteki ifadelerin değerlendirilmesinde ise 7'li likert ölçeğinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda ise, örgütsel bağlılıkla örgütsel davranışlar arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Güçlü itaat ve sadakat duygularına

sahip hemşirelerin, örgütteki sürekliliğini uzun süre devam ettirme isteğine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Snape ve Redman (2006), Kuzeydoğu İngiltere'deki Ulusal Sağlık Servisi ile bu kuruma bağlı sağlık ocaklarındaki çalışanların kurumlarına olan bağlılıklarını ortaya çıkaran bir araştırma yapmışlardır. Bu amaçla, Ulusal Sağlık Servisindeki 1.560 çalışana anket gönderilmiştir. Bu anketlerden 707 tanesinin geri dönüşümü sağlanmış ve uygulamaya konulmuştur. Anketlerin %38'i hemşireler, %7'si doktorlar, %16'sı diğer çalışanlar tarafından cevaplandırılmıştır. İfadelerin değerlendirilmesinde 7'li likert ölçeği kullanılmıştır. Anketlerin değerlendirilmesi sonucunda, araştırmaya konu olan çalışanların %33,6'sının 40-49 yaş arasında olduğu; %84,8'inin kadın olduğu; %81,3'ünün evli olduğu ve %27,6'sının aynı eğitim seviyesine sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Genel olarak, Ulusal Sağlık Servisine olan bağlılıkla sağlık ocaklarına bağlılık arasında anlamlı düzeyde bir korelasyon bulunamamıştır. Fakat, her iki kurumdaki olumlu örgüt ikliminin, çalışanın kuruma sadakatini ve bağlılığını artırabileceğini ortaya çıkarmışlardır.

McGuire ve Kennerly (2006)'nin araştırmalarında, kendi ünitelerinde çalışan hemşire yöneticilerinin sahip oldukları liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu amaçla, 11 hastaneden en az 6 ay aynı üniteye görev yapmış 119 hemşire yöneticilerinden 63 tanesi örnekleme dahil olmuştur. Çokfaktörlü liderlik anketi ve Porter ile Smith tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık anketleri kullanılmıştır. Liderlik ile ilgili ifadeler için 12 alt ölçekli 5 seçenekli ölçek kullanılmış; örgütsel bağlılıkla ilgili ifadeler için ise, 7'li likert ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, karizmatik liderliğe sahip hemşire yöneticilerinin, hemşireler tarafından güvenilir ve takdir edilir kişiler olarak görüldüğü için, bu tip liderlik özeliğinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Lok, Wang, Westwood ve Crawford (2007)'un araştırmalarında, Sydney'deki metropolitan bölgesindeki 7 büyük hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının, örgütlerindeki lidelik anlayışı, örgüt kültürü ve alt kültürlerden ne derece etkilendiğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu bağlamda, hemşirelere gönderilen 398 anketten 258 adedinin geri dönüşümü olmuş, 251 adedi uygulamaya konulmuştur.

Wallach (1983)'in örgüt kültürü indeksi kullanılarak hastane ve alt kültürü, bürokratik yapı, destekleyici yapı ve yenilikçi yapı olmak üzere 3 grupta toplamışlardır. Liderlik anlayışını, Stogdill (1974)'in geliştirdiği "lider davranışının tasvirine yönelik anket" kullanılarak, saygılı

liderlik ve görev yönelimli liderlik olmak üzere 2 grupta toplamışlardır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık için ise, Muller ve McClosky (1990)'nin geliştirdiği "iş tatmini ölçümü" kullanılmıştır. İş tatminindeki ifadeler 5 seçenekli likert tipi ölçeğe göre; örgütsel bağlılıktaki ifadeler ise 7'li likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, alt kültürlerin hemşirelerin örgüt bağlılıklarını, örgüt kültüründen daha çok etkilediği tespit edilmiştir. Alt kültürlerin içinden bürokratik kültürün, hemşirelerin bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediği, yenilikçi kültürün örgütsel bağlılığı olumlu ve güçlü şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Bu durumda, destekleyici alt kültür ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ama zayıf bir ilişki bulunmuştur. Liderlik anlayışıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişki de, saygılı liderlik anlayışının örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Son olarak, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında da olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

SAĞLIK PERSONELİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI, İŞE BAĞLILIĞI VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde, araştırmanın önemi ve amacı; bu amaca ulaşmada kullanılacak yöntemler; yöntemlerin kullanılmasıyla elde edilen bulgular ve bulgularla ilgili yorumlar yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Hastaneler, sağlık tanımı kapsamındaki hizmetleri üreten günümüzün en karmaşık işletmeleri (Şahin, 2002), yapısal, teknolojik ve çevresel özellikleri nedeniyle en yüksek uzmanlaşmaya sahip birer örgüt (Özmen ve Katrinli, 1994) ve toplumsal örgütlerin en eski örneklerinden birini oluşturan organizasyonlardır. Böylesine karmaşık yapıya sahip bir örgüt içinde, elbette ki farklı demografik özelliklere sahip çalışanlar yer almaktadır. Eğitim durumu, yaş, örgütte kalma süresi gibi demografik özellikler beraberinde farklı rolleri, görevleri ve statüleri de getirmektedir. Her ne kadar hastane içerisinde farklı roller, görevler ve statüler olsa bile, çalışanlar tek bir amaç için bir arada olmaktadır. O amaç ise sağlıktır ve sosyal sistemin temelini oluşturmaktadır. Sağlık biriminin zayıf olması demek sosyal sistemin çökmesi demektir.

İşletmelerin odak noktası insandır. Tüm işletmelerde olduğu gibi hastanelerde ve diğer tüm sağlık kuruluşlarında da insan ögesi, üzerinde durulması gereken en hassas nokta olmaktadır. Özellikle, hastanelerin bir hizmet işletmesi olduğunu düşünürsek, hastanede hizmet veren insanın, hastaneye hizmet görmeye gelen insana sunmuş olduğu hizmetle onu tatmin etmesi, hizmet veren, hizmet gören ve sosyal sistem açısından oldukça önemli ve ciddi bir konu olmaktadır. Hastanede hizmet görenin tatmini veya tatminsizliğinde hastane personelinin hastaneye ve işine olan bağlılığı ile işinden duyduğu tatmin veya tatminsizliğin büyük bir rolü olmaktadır. Bu bağlamda, ülkemizde sağlık sisteminin sistemin yapılandırılması tartışmalarının bir uzantısı olarak ve tedavi hizmetlerinin özelleştirilmesine yönelik dolaylı çabaların paralelinde kaynakların verimliliğinin sorgulanması, sağlık hizmetlerinde işletme disiplini oluşturma çabaları ve dünyada olduğu gibi ülkemizde de toplam kalite yönetimi gibi yeni anlayışların gündem oluşturması gibi nedenlerle

sağlık personelinin iş tatmini (Sur, Söylemez, Taşdemir, Köprülü, 2002), örgüte ve işe bağlılık çalışmaları başlatılmış ve yaygınlık kazanmıştır.

Hastanedeki doktorlar ve diğer tüm sağlık ekip üyeleri pek çok açıdan birbirleriyle karşılıklı görev bağımlılığı içinde olmaktadır. Birinin yaptığı iş, kaçınılmaz olarak diğerinin yaptığı işi de etkilemektedir (Aslan, 2004). Bu karşılıklı görev bağımlılığı sahip olunan demografik özelliklere göre her bir çalışanın örgütlerine ve işlerine olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini farklı seviyelerde etkilemektedir.

Bu araştırmanın amacı, Antalya Devlet Hastanesi'ndeki tüm personelin örgüte ve işe bağlılık düzeyleri ile iş tatmini düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, kıdem, toplam çalışma süresi gibi demografik özelliklere göre farklılıklarını ortaya çıkarmak ve iş tatmini, örgüte ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

2.2.1. Araştırma Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini, Antalya Devlet Hastanesinde çalışan toplam 1038 personel oluşturmaktadır. Çalışma evreninin kapsamını, doktor, hemşire, ebe, sağlık memuru, idari ve teknik personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme 0,05 anlamlılık seviyesi ve 0,05 örnekleme hatası ile 300 olarak bulunmuştur.

2.2.2. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak her çalışma grubuna düşen kişi sayısı bulunmuştur. Sistemik seçim yöntemine göre, örnekleme dahil edilecek kişiler belirlenmiş ve bu kişilere araştırmacı tarafından ulaşılarak anketler dağıtılmıştır. 288 kullanılır anket geri dönmüştür.

Araştırmada kullanılan soru formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, işe bağlılık, psiko-sosyal faktörler olarak isimlendirilen çalışma değerleri, başarıma güdüsü, kontrol odaklılık, içsel motivasyon ölçeklerini içeren 42 soru bulunmaktadır. İşe bağlılığı ölçmek için Kanungo'nun 10 ifadeli ölçeği, içsel motivasyon için Lawler ve Hall'ın 4 ifadeli ölçeği, çalışma değerleri için Blood tarafından geliştirilen 8 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Sperctor'un kontrol odaklılık ölçeği 16 ifade, Faver'in başarı güdüsü ölçeği 7 ifadeden oluşmaktadır. Bu gruptaki sorularda 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır Bu ölçek, 1=Hiç katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen katılıyorum,

4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum şeklindedir. Soru formunun ikinci bölümünde Meyer ve Allen (1990)'in 20 ifadeli örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, 1=Hiç katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum şeklindeki Likert tipi ölçektir. Üçüncü bölümde, iş tatminine yönelik 5 ifadeli ölçek bulunmaktadır. Bu ölçek, Churchill'in iş tatmini ölçeğinden faydalınalarak oluşturulmuştur (Churchill, 1974) ve 1=Hiç katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum şeklindeki Likert tipi ölçektir. Dördüncü bölümde, anketi yanıtlayanların yaşı, cinsiyeti, medeni durumlarına yönelik demografik sorular ile kıdem, toplam çalışma süresi, işi bırakma niyeti, devamsızlık yaptığı gün sayısı ile psiko-sosyal faktörlerden merkezi yaşam ilgisi veya "işe verilen önem" olarak isimlendirilen bir soruya yer verilmiştir.

2.2.3. Veri Analiz Teknikleri

Anket verilerinin analizinde, istatistik paket programı SPSS 11.0 kullanılmıştır. Anket formlarını dolduran çalışanlar, anketlerin analizinin kolay yapılması açısından, çalıştıkları birim ve pozisyona göre; 1- Doktor (uzman doktor + pratisyen doktor), 2- Sağlık Personeli (hemşire + ebe + sağlık memuru), 3- İdari ve Teknik Personel olarak gruplandırılmıştır. Araştırmanın güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha tekniğinden; yapı geçerliliği için de açıklayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum) frekans analizi ile incelenmiştir. Ardından, çalışma grubu, kıdem durumu, iş yaşamındaki toplam çalışma süresi, işe verilen önem (merkezi yaşam ilgisi), işe gelinmeyen ve geç gelinen gün sayısı ve işten ayrılma niyeti soruları frekans analizi ile incelenmiştir. Psiko-sosyal faktörlerin boyutları, işe bağlılık, örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini ile bu kalemleri oluşturan soru maddelerinin ortalamaları ve standart sapmaları alınmıştır. En yüksek ve en düşük kalemler ve soru maddeleri tespit edilmiştir. Cinsiyetin ve medeni durumun, işe bağlılığa, psiko-sosyal faktörlere, örgütsel bağlılığa ve iş tatminine etkisi t-testi ile incelenmiştir. Böylece farklı cinsiyet ve medeni duruma sahip çalışanların işe bağlılık, psiko-sosyal faktörler, örgütsel bağlılık ve iş tatminine yönelik algılarındaki farklılıklar ortaya çıkarılmıştır. Eğitim durumunun, yaş ve çalışma gruplarının işe bağlılık, psiko-sosyal faktörler, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi ANOVA ile incelenerek anlamlı etkileşimler ortaya çıkarılmış; anlamlı etkileşimlerin kaynağının tespiti için de Post-Hoc yöntemlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. İşe bağlılık ve psiko-sosyal faktörler arasındaki ilişkiler ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler korelasyon testi ile incelenmiş; iş tatmininin işe bağlılık, psiko-sosyal faktörler ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi korelasyon testi ile

incelenmiştir. İşe gelinmeyen ve geç gelinen gün sayısı değişkenlerinin işe bağlılık, psiko-sosyal faktörler, örgütsel bağlılık unsurları ve iş tatmini ile arasındaki ilişkiler de yine korelasyon testi ile incelenmiştir. Anlamlı ilişkilerden en güçlü ve en zayıf olanları belirlenmiştir. İş tatminin ve örgütsel bağlılık boyutlarının hangi faktörlerden etkilendikleri çoklu regresyon analiziyle belirlenmiştir. Son olarak, psiko-sosyal faktörler, işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki yapı yol (path) diyagramıyla modellenmiştir.

2.2.4. Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi

2.2.4.1. Güvenirlik Analizi

Güvenilirlik, ölçülerin hatadan bağımsız kalma derecesi olarak ifade edilebilir. Bir ölçeğin güvenilirliği, aynı zamanda, ilgili ölçeğin değişik zaman aralıklarında aynı örnekleme uygulandığında tutarlı ve dengeli sonuçları verebilme derecesi olarak da ifade edilebilir. Güvenilirliği hesaplamanın en yaygın yöntemi ise, içsel tutarlılık kapsamında hesaplanan Cronbach Alfa değeridir. Bu değer, bir korelasyon katsayısı olarak yorumlandığından dolayı sıfır ve bir arasında değişmekte ve bire yaklaştıkça tutarlılığı artmaktadır. Psiko-sosyal faktör boyutlarının ve işe bağlılığın Cronbach Alfa değerleri Tablo 2.1’de; örgütsel bağlılık ve iş tatminine ait Alfa değerleri ise Tablo 2.2’de görülmektedir.

Tablo 2.1. Psiko-sosyal faktörler ve işe bağlılığa ait güvenilirlik katsayıları

| Psikososyal Faktörler | Cronbach Alfa Değeri |
|-----------------------|----------------------|
| İçsel Motivasyon | 0,71 |
| Çalışma Değerleri | 0,62 |
| Başarı Güdüsü | 0,64 |
| Kontrol Odağı | 0,57 |
| İşe Bağlılık | 0,69 |

Tablo 2.2. Örgütsel bağlılık boyutlarının ve iş tatmininin güvenirlik katsayıları

| Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini | Cronbach Alfa Değeri |
|---|----------------------|
| Duygusal Bağlılık | 0,62 |
| Devam Bağlılığı | 0,71 |
| Normatif Bağlılık | 0,72 |
| İş Tatmini | 0,70 |

Bu değerlere göre psiko-sosyal faktörler, işe bağlılık, örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmininin iç tutarlıklarının kabul edilebilir seviyede olduğu söylenebilir (Hair, vd., 1998). Kontrol odağı ölçeğinin iç tutarlılığı ise düşük çıkmıştır.

2.2.4.2. Geçerlilik Analizi

Geçerlilik analizi, bir ölçeğin, ölçmesi gereken özelliği gerçekten ölçüp ölçmediğini belirtir. Geçerlilik, bir ölçüm aracının ölçmek istenen özelliği ölçebilmesi niteliğidir. Yani bir ölçüm aracının geçerliliği, ölçülmek istenen özelliğe göre bireyler, gruplar ya da durumlar arasındaki gerçek farklılığı yansıtan ölçme aracının bir niteliğidir.

Son yıllarda en yaygın olarak kullanılan geçerlilik tipi olan yapı geçerliliği, sosyal bilim araştırmalarında kullanılan ölçüm araçlarından elde edilen sonuçlara teorik ve bilimsel açıdan güvenli bir yorum kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu araştırmada da, örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliğini ölçmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda oluşan 4 faktör toplam varyansın %58.31'ini açıklamaktadır. İyi bir faktörleşme yapısı elde etmek için varimax döndürmesi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2.3. Örgütsel bağlılık ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları

| Maddeler | Faktörler | | | |
|---|-----------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Bu firma benim sadakatimi hakediyor | 0,75 | | | |
| Bu firmaya çok şey borçluyum | 0,75 | | | |
| Çalıştığım firmadan, dışardaki insanlara gururla bahsediyorum | 0,68 | | | |
| Meslek hayatımın geriye kalanını bu işyerinde geçirmekten mutluluk duyarım | 0,65 | | | |
| Bu firmanın benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var | 0,64 | | | |
| Çalıştığım firmadan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim | 0,57 | | | |
| Şu an bu işyerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar | | 0,72 | | |
| Bu firmada çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakarlık gerektirmesidir. Başka firma burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir | | 0,70 | | |
| İstesem bile şu an işyerinden ayrılmak benim için çok zor olurdu | | 0,62 | | |
| Şu an bu işyerinde kalmam, bir istek olduğu kadar bir gereklilik | | 0,51 | | |
| Çalıştığım firmanın problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum | | 0,44 | | |
| Bu firmadan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum | | | 0,85 | |
| Benim için bu işyerinden ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır | | | 0,84 | |
| Bu işyerinden şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum | | | | 0,82 |

Tablo 2.3. Devamı

| Maddeler | Faktörler | | | |
|--|--|-------|------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım firmadan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor | | | | 0,66 |
| Özdeğer | 4,66 | 1,87 | 1,18 | 1,03 |
| Varyansı açıklama oranı (%) | 31,09 | 12,44 | 7,88 | 6,90 |
| KMO = 0,846 | Bartlett's Test of Sphericity = 1205,722 | | | p = 0,000 |

Tablo 2.3.'de, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değerinin 0,846 çıktığı görülmektedir. Dolayısıyla, KMO değerinin 1'e yakın olması, mevcut örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett testi, değişkenler arasındaki korelasyonların yeterli düzeyde olduğunu ispatlamaktadır. Tablo 3.3.'de Bartlett testi sonucu 1205,722 olarak hesaplanmış ve 0,01 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Faktör yükleri 0,40'ın üzerindedir. Teoride 3 olan boyut sayısı, Tablo 3.3.'de de görüldüğü gibi, bir boyutunun iki faktöre bölünmesi nedeniyle 4 boyut olarak elde edilmiştir. Birinci faktörde, duygusal bağlılık boyutu bulunmaktadır. İkinci ve üçüncü faktörler devam bağlılığı boyutunu içermektedirler. Dördüncü faktörde ise normatif bağlılık boyutu toplanmıştır. Genel olarak Tablo 2.3. incelendiğinde teorik yapıdan çok farklı olmayan bir faktör yapısı görülmektedir. Bu durumda ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

3.3. Araştırma Bulguları ve Yorumlar

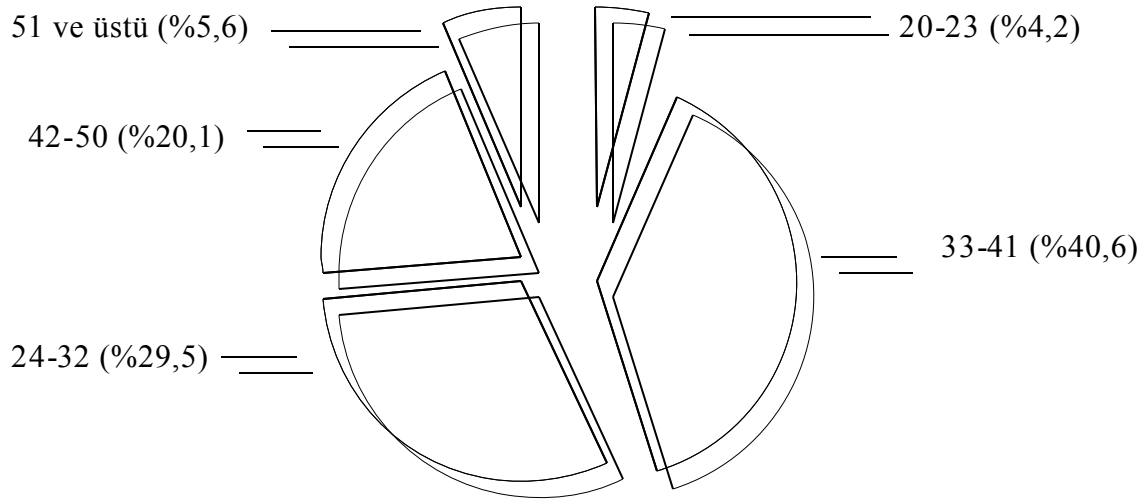
Araştırmaya ait bulgular bu bölümde ayrıntılı olarak verilmiştir.

3.3.1. Frekanslar ve Yüzdeler

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni hal ve eğitim durumu) ve diğer özelliklerine (çalışma grupları, kıdem ve iş hayatındaki çalışma süreleri, son bir yılı içindeki iş gelmedikleri gün sayıları ve geç geldikleri gün sayıları) göre sayısal ve yüzdesel dağılımları belirlenmiştir.

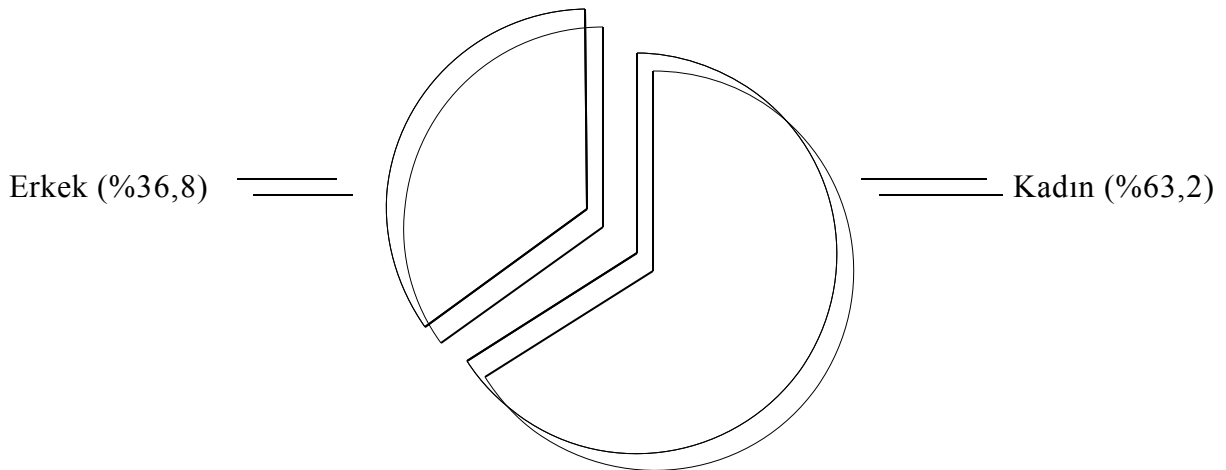
3.3.1.1 Demografik Özellikler

Sağlık çalışanlarının yaş, cinsiyet, medeni hal ve eğitim durumlarına ilişkin bulgular, anketin son bölümündeki kapalı uçlu sorulara verilen yanıtlardan elde edilmiştir.



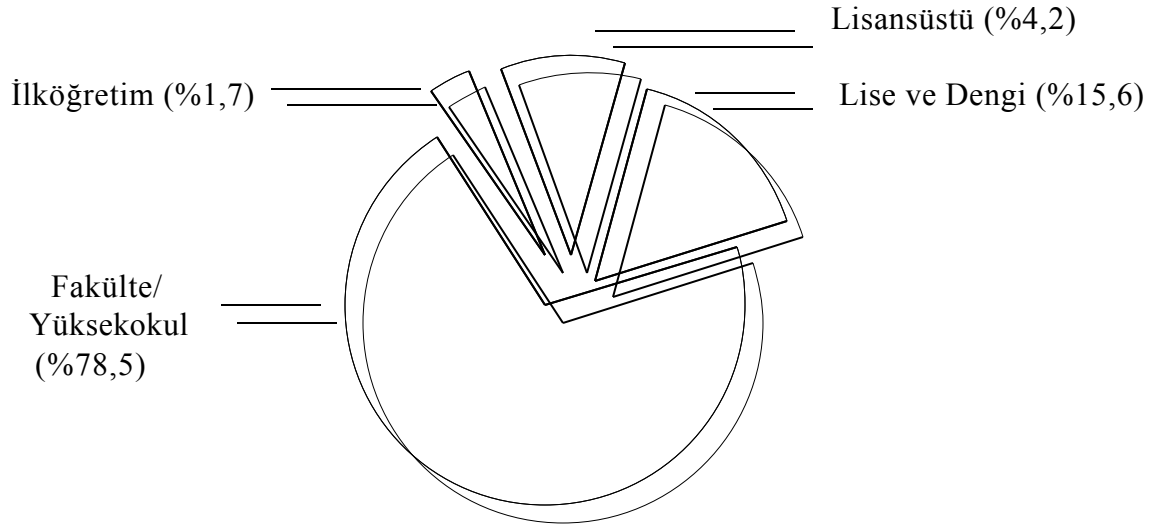
Şekil 2.1. Çalışanların yaş gruplarına göre dağılımı

Şekil 2.1.'de, araştırmaya katılanların %4,2'si 20-23 yaş grubunda; %29,5'i 24-32 yaş grubunda; %40,6'sının 33- 41 yaş grubunda; %20,1'i 42-50 yaş grubunda ve %5,6'sı 51 ve üzeri yaş grubunu temsil ettiği görülmektedir.



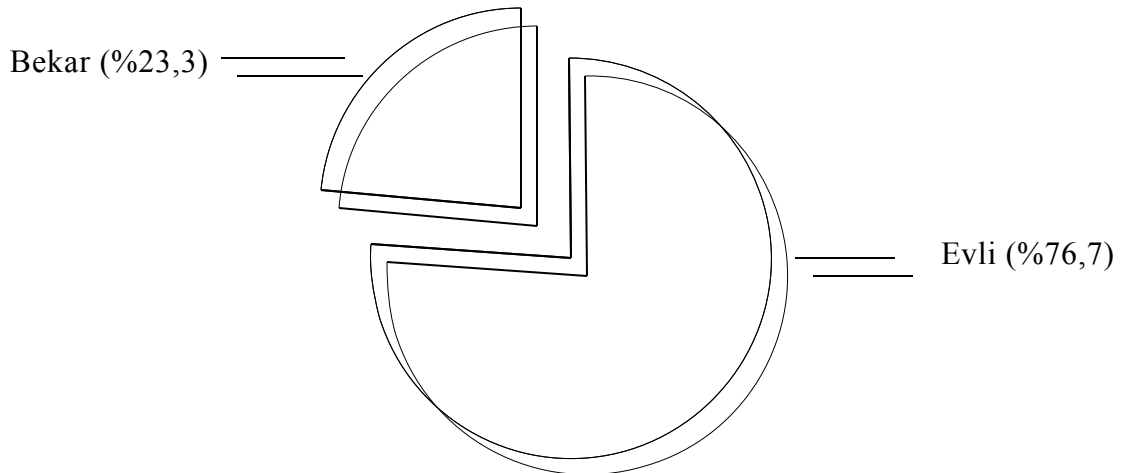
Şekil 2.2. Çalışanların cinsiyet durumuna göre dağılımı

Şekil 2.2.'den araştırmaya katılanların %36,8'i erkek; %63,2'sinin ise kadın olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun hemşire ve ebelerden oluşması böyle bir dağılımı ortaya çıkardığını söylemek mümkün olabilir.



Şekil 2.3. Çalışanların eğitim seviyesine göre dağılımı

Şekil 2.3.'de, araştırmaya katılanların %1,7'sini ilköğretim mezunları; %15,6'sını lise ve dengi okul mezunları; %78,5'ini fakülte ve yüksekokul mezunları; %4,2'sini ise lisansüstü mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların genel olarak eğitim seviyelerinin yüksek olduğunu belirtmek mümkündür.

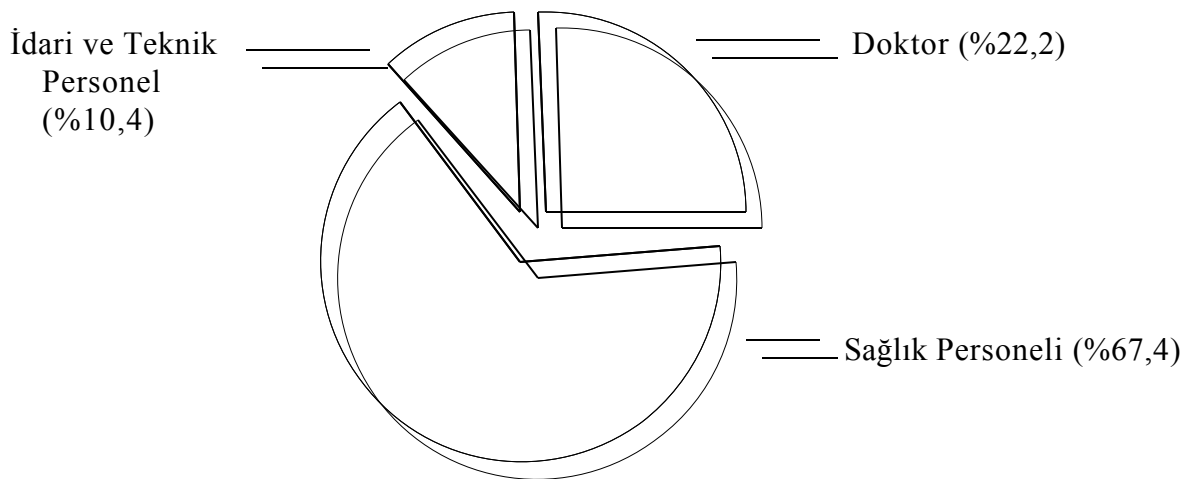


Şekil 2.4. Çalışanların medeni hale göre dağılımı

Şekil 2.4.'de, araştırma grubunun %76,7'sini evliler; %23,3'ünü ise bekarların oluşturduğu görülmektedir.

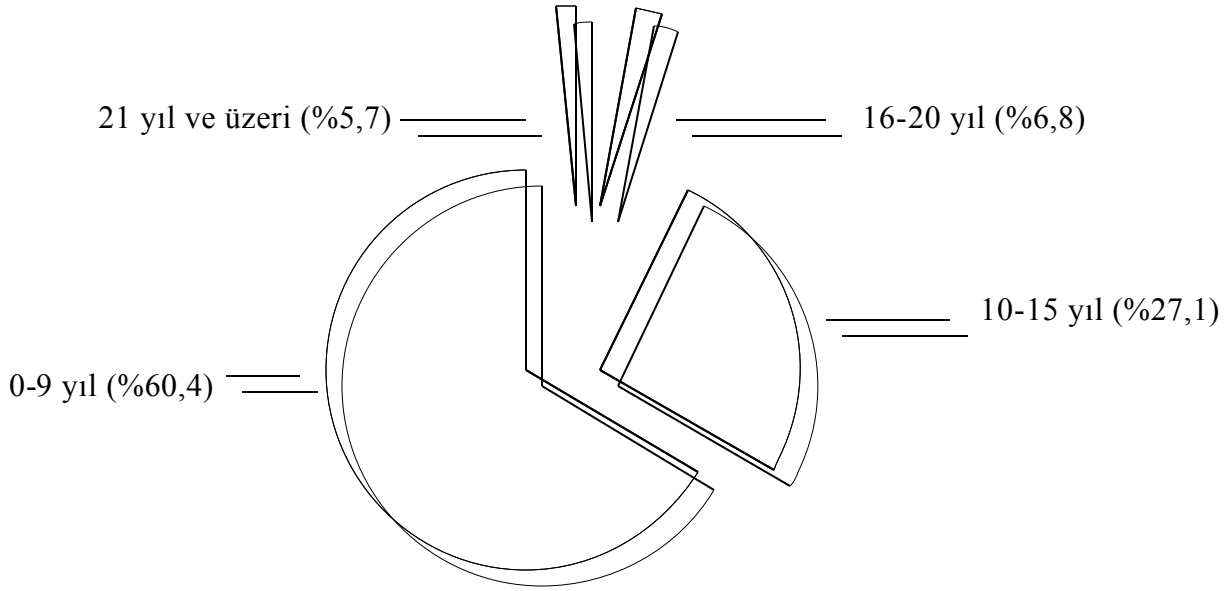
2.3.1.2. Diğer Özellikler

Örneklem kapsamındaki çalışanların buldukları çalışma grupları, kıdem ve iş hayatındaki çalışma süreleri, son bir yıl içinde işe gelmedikleri gün sayıları ve geç geldikleri gün sayılarına ilişkin bulgular açık uçlu sorulara verilen yanıtlardan elde edilmiş, işe verdikleri önem ve gelecek bir yıl içindeki işten ayrılma niyetlerine ilişkin bulgular ise kapalı uçlu sorulara verilen yanıtlardan elde edilmiştir.



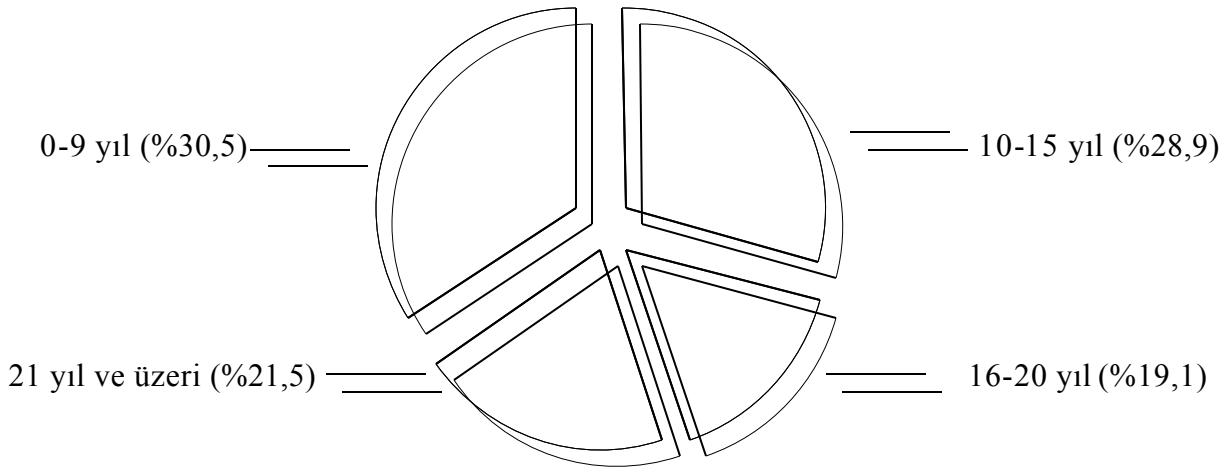
Şekil 2.5. Çalışanların çalışma gruplarına göre dağılımı

Şekil 2.5.'de, araştırmaya katılanların %22,2'si doktor; %67,4'ü sağlık personeli ve %10,4'ü teknik ve idari personelden oluştuğu görülmektedir. Hemşire, ebe ve sağlık memurlarının oluşturduğu sağlık personeli grubu araştırma grubunun büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır.



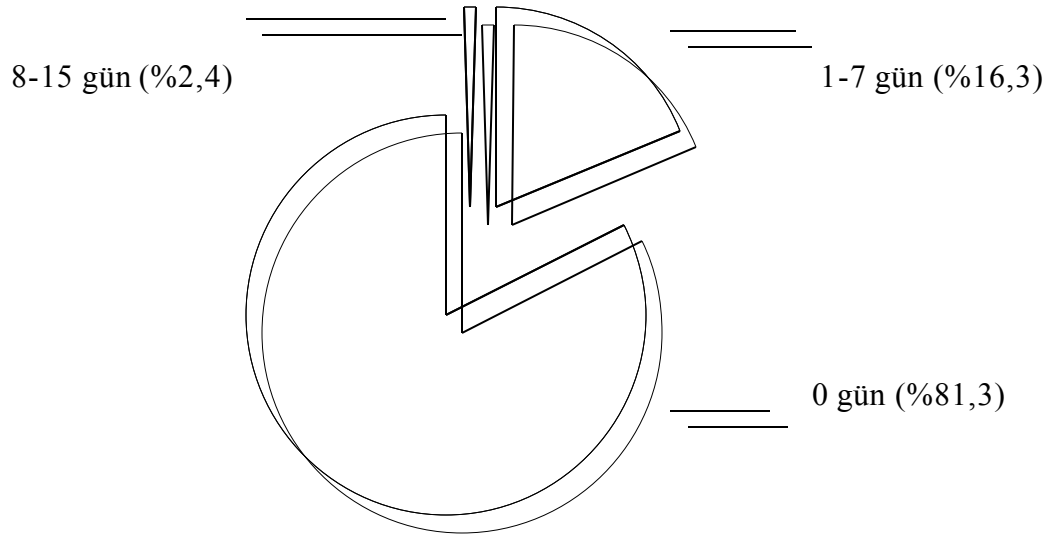
Şekil 2.6. Çalışanların kıdem durumlarına göre dağılımı

Şekil 2.6.'da, araştırmaya katılanların hastanedeki çalışma süreleri (kıdem) gruplandırılmıştır. Örneklem %60,4'ü 0-9 yıl arasında çalışmış; %27,1'i 10-15 yıl arasında çalışmış; %6,8'i 16-20 yıl arasında çalışmış; %5,7'si ise 21 yıl ve daha uzun yıllar çalışmıştır.



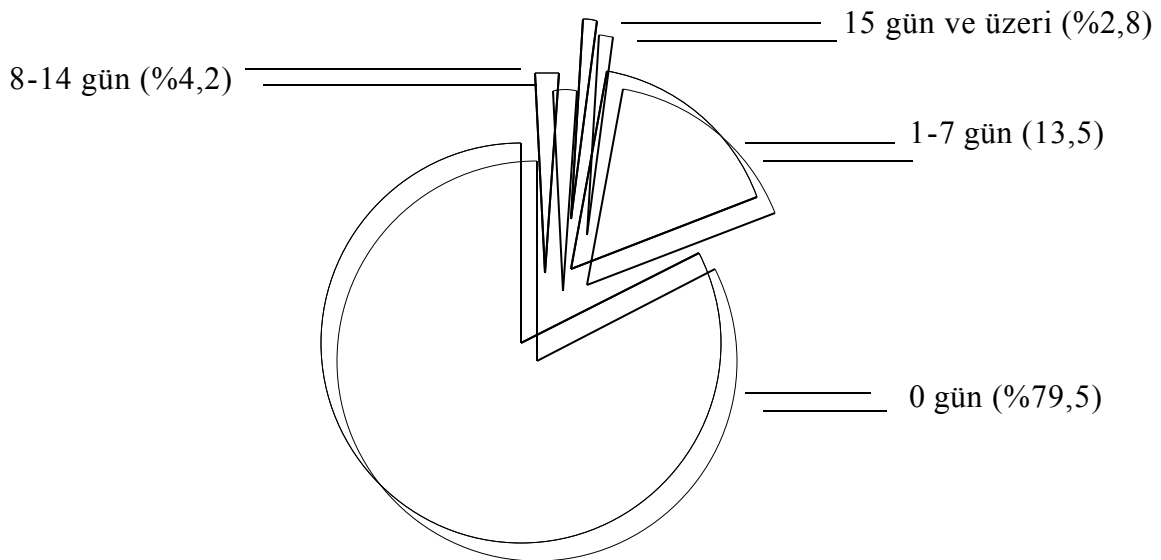
Şekil 2.7. Çalışanların iş yaşamındaki çalışma sürelerine göre dağılımı

Şekil 2.7.'de, araştırmaya katılanların iş hayatındaki çalışma süreleri gruplandırılmıştır. Mesleğinde 0-9 yıl çalışmış olanlar örneklem %30,5'ini; 10-15 yıl çalışmış olanlar %28,9'unu; 16-20 yıl çalışmış olanlar %19,1'ini ve 21 yıl ve daha uzun süre çalışmış olanlar ise %21,5'ini oluşturmaktadır.



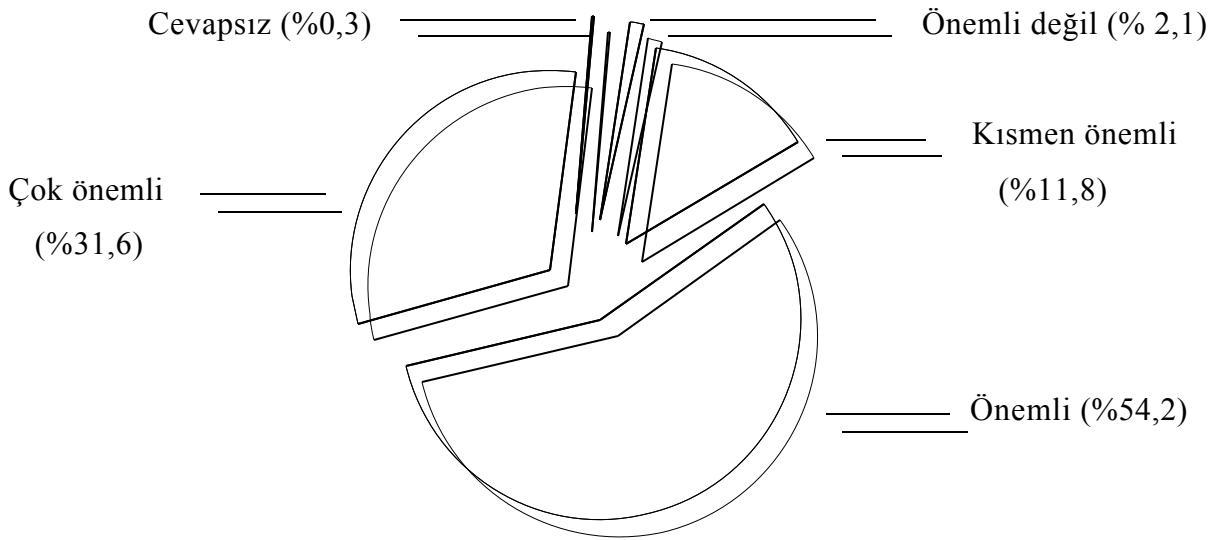
Şekil 2.8. Çalışanların son bir yıl içerisinde işe gelinmeyen gün sayısına göre dağılımı

Şekil 2.8.'de, araştırmaya katılanların izinler hariç son bir yıl içinde işe gelmedikleri gün sayıları gruplandırılmıştır. Çalışanların %81,3 gibi büyük bir çoğunluğunun son bir yıl içinde devamsızlık yapmadığı görülmektedir. %16,3'ünün 1-7 gün arasında; %2,4'ünün ise 8-15 gün arasında işinde devamsızlık yaptığı görülmektedir.



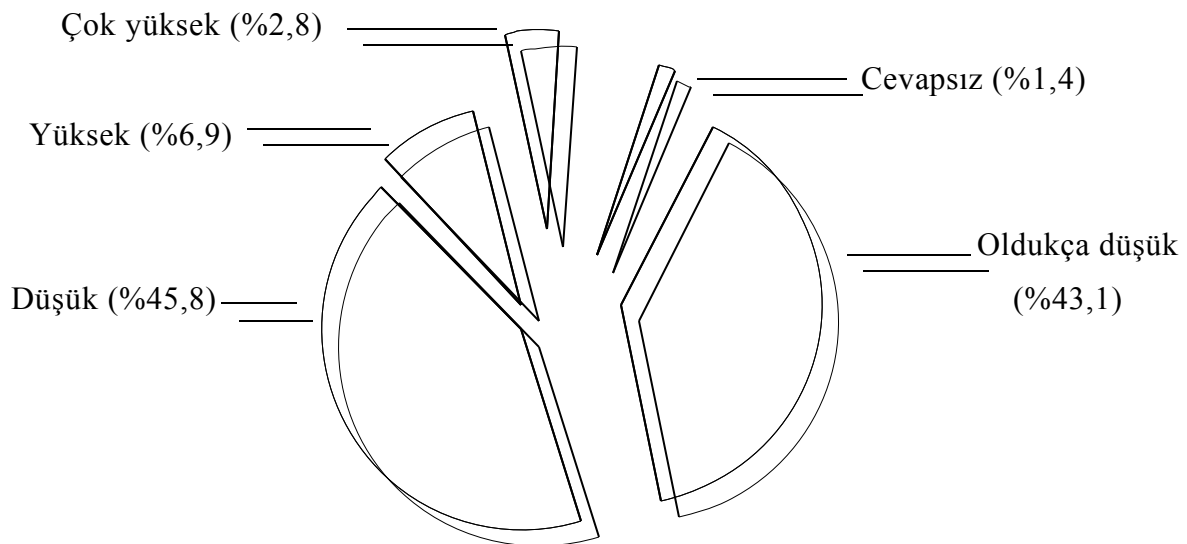
Şekil 2.9. Çalışanların son bir yıl içerisinde işe geç gelinen gün sayısına göre dağılımı

Şekil 2.9.'da, araştırmaya katılanların son bir yıl içinde işe geç geldikleri gün sayıları gruplandırılmıştır. Çalışanların %79,5 gibi büyük bir çoğunluğunun son bir yıl içinde işe geç gelmedikleri görülmektedir. %13,5'inin 1-7 gün arasında; %4,2'sinin 8-14 gün arasında ve %2,8'inin 15 gün ve 15 günün üzerinde işe geç geldikleri görülmektedir.



Şekil 2.10. Çalışanların işe verdikleri önem derecesine göre dağılımı

Şekil 2.10.'da, araştırmaya katılanların %54,2'si işlerinin önemli olduğunu belirtmişlerdir. %2,1'i işinin önemli olmadığını, %11,8'i işinin kısmen önemli olduğunu, %31,6'sı işinin çok önemli olduğunu belirtmiş; 1 kişi herhangi bir yanıt vermemiştir.



Şekil 2.11. Çalışanların gelecek yılda işten ayrılma niyetlerine göre dağılımı

Şekil 2.11.'de, araştırmaya katılanların %45,8'i işten ayrılma niyetinin düşük olduğunu belirtmişlerdir. %43,1'i işten ayrılma niyetinin oldukça düşük olduğunu, %6,9'u işten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu ve %2,8'i işten ayrılma niyetinin çok yüksek olduğunu belirtmiş; 4 kişi

herhangi bir yanıt vermemiştir. Genel olarak, araştırmaya katılan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyede olduğunu söyleyebiliriz.

2.3.2. Ortalama ve Standart Sapmalar

2.3.2.1. Psiko-sosyal Faktörler ve İşe Bağlılığa İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Psiko-sosyal faktörlere ilişkin maddelerin ortalama değerleri ile standart sapma değerleri Tablo 2.4’de verilmiştir.

Tablo 2.4. Psiko-sosyal faktörler ve işe bağlılığa ilişkin maddelerin tanımlayıcı istatistikleri

| Maddeler | Ortalama (X) | Std. Sapma |
|--|--------------|------------|
| İçsel Motivasyon | 4,54 | 0,46 |
| İşimi iyi yaptığımda başarı duygusu hissederim | 4,69 | 0,51 |
| İşimi iyi yaptığımda kişisel gelişimem olumlu etkilenir | 4,38 | 0,73 |
| İşimi iyi yaptığımda mutlu olurum | 4,65 | 0,51 |
| İşimi iyi yaptığımda kendime olan saygım artar | 4,44 | 0,73 |
| Çalışma Değerleri | 3,94 | 0,57 |
| Çok çalışmak kişiyi daha iyi bir insane yapar | 3,60 | 1,09 |
| İşin asıl amacı kişinin iş dışı yaşamında mutlu olmasını sağlamaktır | 4,08 | 1,06 |
| Zamanı boşa harcamak parayı boşa harcamak kadar kötüdür | 4,60 | 0,67 |
| Ulaşılması güç hedefler için uğraşmaktansa mümkün olduğunca rahat olunmalı ve hayat olduğu gibi kabul edilmelidir | 3,05 | 1,23 |
| Bir insanın değerini işini ne kadar iyi yaptığı gösterir | 3,52 | 1,09 |
| Diğer çalışma koşulları aynı ise, sorumluluğu yüksek bir işe sahip olmak, sorumluluğu düşük bir işe sahip olmaktan daha iyidir | 3,68 | 1,23 |
| Akıllı kişi işini kolay halleder | 3,68 | 1,18 |
| İşe Bağlılık | 3,15 | 0,53 |
| Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır | 3,30 | 3,12 |
| Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir | 3,74 | 1,11 |
| Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım | 3,93 | 0,97 |
| İşim, yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir | 3,21 | 1,04 |
| İlgi alanlarımdaki çoğu işimin çevresinde yoğunlaşmıştır | 2,56 | 1,09 |
| İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım | 2,92 | 1,07 |
| Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissederim | 3,91 | 0,86 |
| Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir | 3,09 | 0,98 |
| İşimi, varoluşumun nedeni olarak görüyorum | 2,50 | 1,03 |
| Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım | 2,48 | 1,13 |
| Başarı Güdüsü | 3,95 | 0,68 |
| Herşeyi çoğu insan kadar iyi yapabilirim | 3,68 | 0,99 |
| Bir işi yaptığımda tam yaparım | 4,40 | 0,89 |
| İnsanlarla tartıştığımda ve onlarla anlaşamadığımda bile kendime olan güvenimi kaybetmem | 3,77 | 1,02 |
| Bir şeyler daima yaptığım planları değiştirdiği için, ileriye dönük plan yapma alışkanlığım pek yoktur | 3,78 | 0,76 |
| Kontrol Odağı | 3,75 | 0,36 |

| | | |
|--|------|------|
| İşin nasıl sonuçlanacağı, onu nasıl yaptığımıza bağlıdır | 4,11 | 0,80 |
| İşinizde ne kadar çok çaba gösterirseniz, o kadar çok başarılı olursunuz | 4,38 | 0,93 |
| Eğer işten ne beklediğinizi biliyorsanız bunu size sağlayacak bir iş bulabilirsiniz | 3,59 | 1,06 |
| Eğer çalışanlar, patronların aldığı kararlardan dolayı mutsuz iseler, durumu düzeltmek için bir şeyler yapmalıdırlar | 3,89 | 1,16 |
| İstediğimiz işe girmek çoğunlukla şansa bağlıdır | 4,05 | 1,02 |
| Para kazanmak öncelikle iyi şans gerektirir | 3,89 | 0,99 |
| İnsan eğer yeterince çaba sarf ediyorsa işini iyi yapabilir | 4,31 | 0,85 |
| Gerçekten iyi bir işe girmek için yüksek mevkilerde aile fertlerine ve arkadaşlara ihtiyacımız vardır | 3,74 | 0,87 |

| Maddeler | Ortalama (X) | Std. Sapma |
|--|--------------|------------|
| Terfi etmek, genellikle şansa bağlıdır | 3,77 | 1,06 |
| Gerçekten iyi bir işe sahip olmak için ne bildiğinizden çok kimi tanıdığınızı daha önemlidir | 3,08 | 0,99 |
| Terfi/yükselme olanağı, işinde iyi performans gösterenlere sağlanır | 3,77 | 1,06 |
| Çok para kazanmak için doğru insanları tanımak zorundasınız | 3,08 | 0,99 |
| Diğerlerinde daha iyi bir çalışan olmak için çok şans gerekir | 3,68 | 1,09 |
| İşlerini iyi yapan insanlar, genellikle bunun için ödüllendirilirler | 3,26 | 1,05 |
| Birçok çalışan, yöneticileri üzerinde düşündüğünden daha fazla etkiye sahiptirler | 2,47 | 1,14 |
| Çok para kazanan insanlarla az para kazanan insanlar arasındaki en önemli fark şanstır | 4,19 | 0,76 |

Tablo 2.4’de en yüksek ortalama değere sahip boyutun, içsel motivasyon (4,54) olduğu görülmektedir. En düşük ortalama değere sahip boyut ise işe bağlılık faktörüdür (3,15). Her bir boyutun en yüksek ve en düşük ortalamalara sahip maddelerine bakıldığında, içsel motivasyondaki “İşimi iyi yaptığımda başarı duygusu hissederim” maddesinin en yüksek değere sahip olduğunu (4,69) ve “İşimi iyi yaptığımda kişisel gelişmem olumlu etkilenir” maddesinin ise en düşük değere sahip olduğunu (4,38) söyleyebiliriz. Çalışma değerleri boyutundaki “Zamanı boşa harcamak parayı boşa harcamak kadar kötüdür” maddesinin en yüksek değere (4,60) sahip olduğu ve “Ulaşılması güç hedefler için uğraşmaktansa mümkün olduğunca rahat olunmalı ve hayat olduğu gibi kabul edilmelidir” maddesinin en düşük değere (3,05) sahip olduğu görülmektedir. İşe bağlılık boyutunda, “Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım” maddesinin en yüksek değerdeki madde (3,93) olduğu ve “Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım” maddesinin ise en düşük değere (2,48) sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç, sağlık çalışanlarının işlerine bağlı oldukları, ancak zamanlarını tamamen işe harcamak istemedikleri anlamına gelmektedir. Başarı güdüsü boyutuna bakıldığında, en yüksek değerdeki maddenin “Bir işi yaptığımda tam yaparım” maddesinin olduğu (4,40), en düşük değerdeki maddenin ise “Herşeyi çoğu insan kadar iyi yapabilirim” maddesinin (3,68) olduğu görülmektedir. Son olarak kontrol odağı boyutuna bakıldığında, en yüksek değer

“İnsan eğer yeterince çaba sarf ediyorsa işini iyi yapabilir” maddesine ait olduğunu (4,31) ve en düşük değerin ise, “Birçok çalışan, yöneticileri üzerinde düşündüğünden daha fazla etkiye sahiptirler” maddesine ait olduğunu (2,47) söyleyebiliriz. Sağlık çalışanları ancak çalışarak hakedilen yere gelinebildiğine inanmakta, işin şansa ve tanındıkları biryerlere gelinebileceğini düşünmemektedirler. Tablo 2.4 genel olarak değerlendirildiğinde, sağlık personelinin içsel motivasyonu yüksek, çalışmaya değer veren, işlerine orta düzeyde bağlı, yüksek başarı güdüsüne sahip ve orta düzeyde kontrol odaklı kişiler olduğu söylenebilir. Ayrıca, sağlık personelinin en çok, başarılı olduklarını hissetmeye önem verdikleri ve örgüt yapısı, kültürü ve ikliminden kaynaklanan ast-üst ilişkisinden ötürü yöneticiler üzerinde etkilerinin olmadığı söylenebilir.

2.3.2.2. Örgütsel bağlılığa ilişkin maddelerin tanımlayıcı istatistikleri

Örgütsel bağlılığa ilişkin maddelerin ortalama değerleri ile standart sapma değerleri Tablo 2.5’de verilmiştir.

Tablo 2.5. Örgütsel bağlılığa ilişkin maddelerin tanımlayıcı istatistikleri

| Maddeler | Ortalama (X) | Std. Sapma |
|--|--------------|------------|
| Duygusal Bağlılık | 3,40 | 0,612 |
| Meslek hayatımın geriye kalanını bu işyerinde geçirmekten mutluluk duyuyorum | 3,58 | 1,04 |
| Çalıştığım firmanın problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum | 3,25 | 0,95 |
| Bu işyerinde “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum | 3,75 | 0,81 |
| Bu işyerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum | 3,61 | 0,78 |
| Bu firmanın benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var | 3,24 | 0,98 |
| Çalıştığım işyerine karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum | 3,61 | 0,89 |
| Çalıştığım firmadan, dışardaki insanlara gururla bahsediyorum | 3,21 | 1,05 |
| Devam Bağlılığı | 3,67 | 0,62 |
| İstesem bile şu an bu işyerinden ayrılmak benim için çok zor olurdu | 3,77 | 1,17 |
| Şu an bu işyerinden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımın büyük bir bölümü zarara uğrar | 3,39 | 1,03 |
| Şu an bu işyerinde kalmam bir istek olduğu kadar bir gereklilik | 3,71 | 1,04 |
| Bu firmadan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum | 3,64 | 1,06 |
| Benim için bu işyerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır | 3,75 | 0,99 |
| Başka bir iş ayarlamadan bu işyerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum | 4,01 | 0,78 |
| Bu firmada çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmanın büyük kişisel fedakarlık gerektirmesidir. Başka bir firma, burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir | 3,46 | 0,99 |
| Normatif Bağlılık | 3,35 | 0,71 |
| Bu işyerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum | 3,86 | 0,71 |

| | | |
|--|------|------|
| Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım firmadan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor | 3,30 | 1,09 |
| Çalıştığım firmadan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim | 3,48 | 1,17 |
| Bu firma, benim sadakatimi hak ediyor | 3,36 | 9,4 |
| Bu işyerinden şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum | 3,12 | 1,05 |
| Çalıştığım firmaya çok şey borçluyum | 3,49 | 0,93 |

Tablo 2.5’de, en yüksek ortalama değere sahip boyutun devam bağlılığı olduğu, en düşük ortalama değere sahip boyutun ise normatif bağlılık olduğu görülmektedir. Her bir boyutun en yüksek ve en düşük ortalamalara sahip maddelerine bakıldığında, duygusal bağlılık boyutundaki en yüksek değere sahip maddenin “Bu işyerinde ‘ailenin bir parçası’ gibi hissetmiyorum” maddesinin olduğu (3,75), en düşük değere sahip maddenin ise “Çalıştığım firmadan, dışardaki insanlara gururla bahsediyorum” maddesinin olduğu (3,21) görülmektedir. Devam bağlılığını oluşturan maddelerden “Başka bir iş ayarlamadan bu işyerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum” maddesinin en yüksek ortalama değere sahip olduğu (4,01), “Şu an bu işyerinden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımın büyük bir bölümü zarara uğrar” maddesinin ise en düşük ortalama değere sahip olduğu (3,39) görülmektedir. Son olarak normatif bağlılığı oluşturan maddelerden “Bu işyerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum” maddesinin en yüksek ortalama değere sahip olduğu (3,86), “Bu işyerinden şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum” maddesinin ise en düşük ortalama değere sahip olduğu (3,12) görülmektedir. Tablo 2.5 genel olarak değerlendirildiğinde, sağlık personelinin orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip kişiler olduğu söylenebilir. Çok fazla aidiyet duygusuna sahip olunmadığı görülmektedir. Ayrıca, sağlık personelinin iş piyasasındaki cazip gelişmelerden ötürü, buldukları hastaneden ayrılmaları durumunda çok fazla endişeye kapılmayacaklarını; diğer çalışanlara karşı sorumluluk bilinci ile hastaneden ayrılamama nedeni gibi bir duyguya kapılmayacaklarını söyleyebiliriz.

2.3.2.3. İş Tatminine İlişkin Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

İş tatminine ilişkin maddelerin ortalama değerleri ile standart sapma değerleri Tablo 2.6’da verilmiştir

Tablo 2.6. İş tatminine ilişkin maddelerin tanımlayıcı istatistikleri

| Maddeler | Ortalama (X) | Std. Sapma |
|---|--------------|------------|
| İş Tatmini | 3,80 | 0,64 |
| İşim bana başarı duygusu verir | 4,31 | 0,76 |
| İşim heyecanlıdır | 3,48 | 1,01 |
| İşim tatmin edicidir | 3,44 | 0,96 |
| İşimde gerçekten bazı değerli şeyleri yaparım | 4,11 | 0,82 |
| Genel olarak işimden memnunum | 3,95 | 0,78 |

Tablo 2.6’da en yüksek ortalama değer, (4,31) “İşim bana başarı duygusu verir” maddesine verildiği görülmektedir. “İşim tatmin edicidir” maddesi ise en düşük ortalama puana (3,44) sahiptir. Tablo 2.6 genel olarak değerlendirildiğinde, sağlık personelinin orta düzeyde iş tatminine sahip kişiler oldukları söylenebilir. Ayrıca, sağlık personelinin yapmış oldukları işlerin kendilerini tatmin edici özelliğinden ziyade daha çok kendilerine başarı duygusu yaratma özelliğini hissettiklerini söyleyebiliriz.

2.3.3. Demografik Özelliklerin İşe Bağlılık ve Boyutları, Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi

2.3.3.1. Cinsiyetin İşe Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi

Cinsiyetin işe bağlılık ve boyutları üzerine etkisi t-testi ile araştırılmıştır.

Tablo 2.7. Cinsiyetin psiko-sosyal faktörler ve işe bağlılık üzerine etkisi

| Psiko-sosyal Özellikler | Ortalama (X) | | t değeri | p değeri |
|-------------------------|--------------|-------|----------|----------|
| | Kadın | Erkek | | |
| İşsel Motivasyon | 4,60 | 4,66 | 0,26 | 0,889 |
| Çalışma Değerleri | 3,95 | 3,92 | 0,34 | 0,694 |
| Başarı Güdüsü | 3,96 | 3,94 | 0,21 | 0,356 |
| Kontrol Odağı | 3,72 | 3,80 | -1,90 | 0,003** |
| İşe Bağlılık | 3,14 | 3,16 | -0,31 | 0,681 |
| İşe Verilen Önem | 4,19 | 4,08 | 0,99 | 0,046* |

Anlamlılık Düzeyi: p* < 0,05, p** < 0,01

Tablo 2.7’ye göre hastane çalışanlarının kontrol odağına ve işe verilen öneme yönelik algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur. Ortalamalara göre, erkek

çalışanların kadın çalışanlardan daha kontrol odakları olduğu görülmektedir. Ayrıca, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre işlerine daha fazla önem verdiği de söylenebilir.

2.3.3.2. Cinsiyetin Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi

Cinsiyetin örgütsel bağlılık unsurları ve iş tatmini üzerine etkisi t-testi ile araştırılmıştır.

Tablo 2.8. Cinsiyetin örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini üzerine etkisi

| Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini | Ortalama (X) | | t değeri | p değeri |
|---|--------------|-------|----------|----------|
| | Kadın | Erkek | | |
| Duygusal Bağlılık | 3,41 | 3,39 | 0,36 | 0,959 |
| Devam Bağlılığı | 3,74 | 3,56 | 2,36 | 0,014* |
| Normatif Bağlılık | 3,37 | 3,31 | 0,68 | 0,011* |
| İş Tatmini | 3,77 | 3,85 | -1,05 | 0,701 |

Anlamlılık Düzeyi: $p^* < 0,05$

Tablo 2.8'e göre hastane çalışanlarının devam bağlılığı ve normatif bağlılığına yönelik algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur. Ortalamalara göre kadın çalışanların hem devam bağlılıklarının hem de normatif bağlılıklarının erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerine etkisi olduğu söylenebilir.

2.3.3.3. Medeni Durumun İşe Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi

Medeni durumun, işe bağlılık ve psiko-sosyal faktörler üzerine etkisi t-testi ile araştırılmıştır.

Tablo 2.9. Medeni durumun psiko-sosyal faktörler üzerine etkisi

| Psiko-sosyal Özellikler | Ortalama (X) | | t değeri | p değeri |
|-------------------------|--------------|-------|----------|----------|
| | Evli | Bekar | | |
| İçsel Motivasyon | 4,54 | 4,53 | 0,12 | 0,994 |
| Çalışma Değerleri | 3,90 | 4,07 | -2,12 | 0,386 |
| Başarı Güdüsü | 3,90 | 4,10 | -2,12 | 0,688 |
| Kontrol Odağı | 3,74 | 3,78 | -0,67 | 0,421 |
| İşe Bağlılık | 3,11 | 3,27 | -2,14 | 0,961 |
| İşe Verilen Önem | 4,10 | 4,29 | -1,80 | 0,712 |

Tablo 2.9'a göre hastane çalışanlarının işe bağlılığa yönelik algılarının medeni durumagöre farklılaşmadığı bulunmuştur. Medeni halin işe bağlılık, psiko-sosyal faktörler ve işe verilen önem üzerinde bir etkisi yoktur.

2.3.3.4. Medeni Halin Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi

Medeni halin, örgütsel bağlılık unsurları ve iş tatmini üzerine etkisi t-testi ile araştırılmıştır.

Tablo 2.10. Medeni halin örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini üzerine etkisi

| Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini | Ortalama (X) | | t değeri | p değeri |
|---|--------------|-------|----------|----------|
| | Evli | Bekar | | |
| Duygusal Bağlılık | 3,38 | 3,46 | -0,89 | 0,052 |
| Devam Bağlılığı | 3,61 | 3,89 | -3,32 | 0,933 |
| Normatif Bağlılık | 3,33 | 3,41 | -0,84 | 0,797 |
| İş Tatmini | 3,78 | 3,83 | -0,56 | 0,039* |

Anlamlılık Düzeyi: $p^* < 0,05$

Tablo 2.10'a göre hastane çalışanlarının iş tatminine yönelik algılarının medeni hale göre farklılaştığı bulunmuştur. Ortalamalara göre, bekarların iş tatmin seviyeleri evlilerinkine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık boyutları açısından evli ve bekar çalışanların algılarında istatistiksel bir fark gözükmemektedir.

2.3.3.5. Eğitim Düzeyinin İşe Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi

Eğitim düzeyinin psiko-sosyal faktörler üzerine etkisi Tek Yönlü Varyans Analizi ile araştırılmıştır.

Tablo 2.11. Eğitim durumunun psiko-sosyal faktörler üzerine etkisi

| Psikososyal Özellikler | Ortalama (X) | | | | F değeri | p değeri |
|------------------------|--------------|---------------|-----------------|------------|----------|----------|
| | İlköğretim | Lise ve dengi | Fakülte/Y. okul | Lisansüstü | | |
| İşsel Motivasyon | 4,65 | 4,49 | 4,54 | 4,67 | 0,54 | 0,656 |
| Çalışma Değerleri | 3,80 | 3,74 | 3,96 | 4,21 | 3,05 | 0,029* |
| Başarı Güdüsü | 3,66 | 4,24 | 3,89 | 4,05 | 3,66 | 0,013* |
| Kontrol Odağı | 3,79 | 3,94 | 3,72 | 3,72 | 5,51 | 0,002** |
| İşe Bağlılık | 3,44 | 3,21 | 3,13 | 3,18 | 0,91 | 0,438 |
| İşe Verilen Önem | 4,20 | 3,77 | 4,20 | 4,42 | 5,34 | 0,001** |

Anlamlılık Düzeyi: p* $<$ 0,05, p** $<$ 0,01

Tablo 2.11'den eğitim düzeyi ile çalışma değerleri ve başarı güdüsü arasında 0.05 seviyesinde; kontrol odağı ve işe verilen önem arasında da 0.01 seviyesinde anlamlılık görülmektedir. Hangi eğitim grubunun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için Post-Hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmış; test sonuçları lise ve dengi okul mezunları ile üniversite mezunları arasındaki, kontrol odaklılık açısından, algıların farklı olduğunu göstermiştir. ANOVA tablosunda farklılık görülse de Scheffe testi yapıldığında, çalışma değerleri ve başarı güdüsü açısından farklı eğitime sahip kişiler arasındaki algılarda bir farklılık bulunamamıştır. Fakat işe verilen önem açısından lise ve dengi okullardan mezun çalışanlar ile üniversite/yüksekokul mezunu çalışanlar arasındaki algıların farklı olduğunu göstermiştir. İlköğretim ve üniversite mezunlarının lise mezunlarına göre işlerine daha fazla önem verdiklerini söyleyebiliriz.

2.3.3.6. Eğitim Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi

Eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini etkisi Tek Yönlü Varyans Analizi ile araştırılmıştır.

Tablo 2.12. Eğitim durumunun örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini üzerine etkisi

| Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini | Ortalama (X) | | | | F değeri | p değeri |
|---|--------------|---------------|-----------------|------------|----------|----------|
| | İlköğretim | Lise ve dengi | Fakülte/Y. okul | Lisansüstü | | |
| Duygusal Bağlılık | 4,12 | 3,42 | 3,38 | 3,40 | 2,40 | 0,068 |
| Devam Bağlılığı | 4,11 | 3,67 | 3,67 | 3,59 | 0,92 | 0,433 |
| Normatif Bağlılık | 4,00 | 3,29 | 3,35 | 3,20 | 1,69 | 0,169 |
| İş Tatmini | 3,95 | 3,69 | 3,81 | 3,81 | 0,52 | 0,666 |

Tablo 2.12'den eğitimin örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini üzerinde etkisi olmadığını, yani eğitim düzeyi düşük veya yüksek olanların örgütsel bağlılıkları ve iş tatminlerinin istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini söyleyebiliriz.

2.3.3.7. Yaş Gruplarının İşe Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi

Yaş gruplarının psiko-sosyal faktörler üzerine etkisi Tek Yönlü Varyans Analizi ile araştırılmıştır.

Tablo 2.13. Yaş gruplarının psiko-sosyal faktörler üzerine etkisi

| Psikososyal Özellikler | Ortalama (X) | | | | | F değeri | p değeri |
|------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|----------|----------|
| | 20-23 yaş | 24-32 yaş | 33-41 yaş | 42-50 yaş | 51 yaş ve üzeri | | |
| İşsel Motivasyon | 4,67 | 4,54 | 4,56 | 4,46 | 4,51 | 0,69 | 0,597 |
| Çalışma Değerleri | 4,14 | 3,97 | 3,88 | 3,94 | 3,96 | 0,72 | 0,579 |
| Başarı Güdüsü | 4,53 | 3,99 | 3,89 | 3,92 | 3,81 | 2,74 | 0,029* |
| Kontrol Odağı | 3,94 | 3,72 | 3,77 | 3,74 | 3,66 | 1,40 | 0,235 |
| İşe Bağlılık | 3,42 | 3,22 | 3,12 | 3,06 | 3,03 | 1,87 | 0,115 |
| İşe Verilen Önem | 4,51 | 4,09 | 4,17 | 4,10 | 4,06 | 0,91 | 0,459 |

Anlamlılık Düzeyi: $p^* < 0,05$

Tablo 2.13'den, yaş gruplarının başarı güdüsü üzerinde etkisi olduğu, yani farklı yaşlardaki çalışanların başarı güdüsüne yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi yaş grubunun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için Post-Hoc analizlerinden Scheffe

testi uygulanmış; test sonuçları 20-23 yaş grubu ile 33-41 yaş grubu arasındaki başarı güdüsü açısından algıların farklı olduğunu, 20-23 yaş grubu sağlık çalışanlarının başarı güdülerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir.

2.3.3.8. Yaş Gruplarının Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi

Yaş gruplarının örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini etkisi Tek Yönlü Varyans Analizi ile araştırılmıştır.

Tablo 2.14. Yaş gruplarının örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini üzerine etkisi

| Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini | Ortalama (X) | | | | | F değeri | p değeri |
|---|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|----------|----------|
| | 20-23 yaş | 24-32 yaş | 33-41 yaş | 42-50 yaş | 51 yaş ve üzeri | | |
| Duygusal Bağlılık | 3,53 | 3,52 | 3,36 | 3,39 | 3,00 | 2,91 | 0,022* |
| Devam Bağlılığı | 3,92 | 3,87 | 3,71 | 3,46 | 3,00 | 10,57 | 0,000** |
| Normatif Bağlılık | 3,63 | 3,39 | 3,39 | 3,29 | 2,86 | 2,67 | 0,033* |
| İş Tatmini | 4,02 | 3,78 | 3,86 | 3,65 | 3,78 | 1,38 | 0,239 |

Anlamlılık Düzeyi: p* < 0,05, p** < 0,01

Tablo 2.14'e göre 51 yaş ve üzeri çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri düşük olan grup olduğu söylenebilir. ANOVA testi sonucunda ise, yaş gruplarının duygusal bağlılık ve normatif bağlılık üzerinde 0,05 anlamlılık seviyesinde, devam bağlılığı üzerinde 0,01 anlamlılık seviyesinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yani, farklı yaşlardaki çalışanların örgütsel bağlılığa yönelik algılarında farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Hangi yaş grubunun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için Post-Hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmış, test sonuçları 24-32 yaş grubu ile 51 ve üstü yaş grubu arasındaki duygusal bağlılık açısından algıların farklı olduğunu; 51 ve üstü yaş grubu ile 20-23, 24-32 ve 33-41 yaş grupları arasındaki devam bağlılığı açısından algıların farklı olduğunu göstermiştir. Normatif bağlılık açısından farklı yaş grubundaki çalışanlar arasındaki algılarda bir farklılık bulunamamıştır.

2.3.3.9. Çalışma Gruplarının İş Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Üzerine Etkisi

Çalışma gruplarının psiko-sosyal faktörler üzerine etkisi Tek Yönlü Varyans Analizi ile araştırılmıştır.

Tablo 2.15. Çalışma gruplarının psiko-sosyal faktörler üzerine etkisi

| Psikososyal Özellikler | Ortalama (X) | | | F değeri | p değeri |
|------------------------|--------------|------------------|--------------------------|----------|----------|
| | Doktor | Sağlık Personeli | İdari ve Teknik Personel | | |
| İçsel Motivasyon | 4,43 | 4,54 | 4,72 | 4,22 | 0,016* |
| Çalışma Değerleri | 4,07 | 3,92 | 3,73 | 3,95 | 0,020* |
| Başarı Güdüsü | 3,79 | 3,96 | 4,20 | 3,78 | 0,024* |
| Kontrol Odağı | 3,73 | 3,75 | 3,83 | 0,75 | 0,471 |
| İşe Bağlılık | 3,05 | 3,16 | 3,24 | 1,69 | 0,186 |
| İşe Verilen Önem | 4,17 | 4,11 | 4,33 | 1,31 | 0,272 |

Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,05$

Tablo 2.15’de çalışma grupları arasında içsel motivasyon, çalışma değerleri ve başarı güdüsü açısından farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yani, doktorların, sağlık personelinin, idari ve teknik personelin içsel motivasyona, çalışma değerlerine ve başarı güdüsüne yönelik algılarında farklılıklar olduğunu söylemek mümkündür. Hangi çalışma grubunun farklı algılara sahip olduğunu anlamak için Post-Hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmış, test sonuçları, idari ve teknik personelin içsel motivasyonlarının doktorlardan daha yüksek ve çalışma değerleri açısından ise doktorların idari ve teknik personelden daha yüksek ortalama puanlara sahip olduğunu göstermiştir.

2.3.3.10. Çalışma Gruplarının Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Üzerine Etkisi

Yaş gruplarının örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini etkisi Tek Yönlü Varyans Analizi ile araştırılmıştır.

Tablo 2.16. Çalışma gruplarının örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini üzerine etkisi

| Örgütsel Bağlılık Unsurları ve İş Tatmini | Ortalama (X) | | | F değeri | p değeri |
|---|--------------|------------------|--------------------------|----------|----------|
| | Doktor | Sağlık Personeli | İdari ve Teknik Personel | | |
| Duygusal Bağlılık | 3,34 | 3,43 | 3,39 | 0,43 | 0,647 |
| Devam Bağlılığı | 3,34 | 3,79 | 3,63 | 14,27 | 0,000** |
| Normatif Bağlılık | 3,09 | 3,43 | 3,34 | 5,63 | 0,004** |
| İş Tatmini | 3,79 | 3,80 | 3,79 | 0,01 | 0,992 |

Anlamlılık Düzeyi: p**<0,01

Tablo 2.16’da çalışma grupları ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında 0.01 seviyesinde anlamlılık görülmektedir. Yapılan Scheffe testi sonucunda, doktorların devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarının sağlık personelinde daha düşük olduğu bulunmuştur. İş tatmini açısından sağlık personeli, doktorlar ve idari ve teknik personel arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

2.3.4. Korelasyon Testleri

2.3.4.1. İşe Bağlılık ve Psiko-sosyal Faktörler Arasındaki İlişki

Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi, değişkenlerin ölçme yapısına, dağılımın özelliklerine, aralarındaki ilişkinin doğrusal olup olmasına ve kontrol durumuna bağlı olarak uygulanan bir istatistik tekniğidir. İşe bağlılık ve boyutlar arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir.

Tablo 2.17. İşe bağlılık ve psiko-sosyal faktörler arasındaki ilişki

| Korelasyon | İçsel Motivasyon | Çalışma Değerleri | Başarı Güdüsü | Kontrol Odağı | İşe Bağlılık | İşe Verilen Önem |
|-------------------|------------------|-------------------|---------------|---------------|--------------|------------------|
| İçsel Motivasyon | 1 | 0,185** | 0,173** | 0,134* | 0,254** | 0,189** |
| Çalışma Değerleri | 0,185** | 1 | 0,129* | 0,091 | 0,241** | 0,211** |
| Başarı Güdüsü | 0,173** | 0,129* | 1 | 0,237** | 0,246** | 0,076 |
| Kontrol Odağı | 0,134* | 0,091 | 0,237** | 1 | 0,228** | -0,060 |
| İşe Bağlılık | 0,254** | 0,241** | 0,246** | 0,228** | 1 | 0,237** |
| İşe Verilen Önem | 0,189** | 0,211** | 0,076 | -0,060 | 0,237** | 1 |

Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,05$, $p^{**} < 0,01$

Tablo 2.17 incelendiğinde kavramsal yakınlıkları olan boyutların arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İşe bağlılık ile en güçlü ilişki içsel motivasyon boyutu arasındadır ($r = 0,254$). İşe bağlılık ile en zayıf ilişki kontrol odağı boyutu arasındadır ($r = 0,228$). Psiko-sosyal faktörler arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman, içsel motivasyonun çalışma değerleri ($r = 0,185$) ve başarı güdüsüyle ($r = 0,173$) 0,01 anlamlılık düzeyinde; kontrol odağıyla ($0,134$) 0,05 anlamlılık düzeyiyle ilişkisi olduğu görülmektedir. Çalışma değerleri ile başarı güdüsü arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde ilişki bulunurken ($r = 0,129$), başarı güdüsü ile kontrol odağı arasında da 0,01 anlamlılık düzeyinde ilişki ($r = 0,237$) bulunmaktadır. İşe verilen önem ile işe bağlılık ($0,237$), içsel motivasyon ($r = 0,189$) ve çalışma değerleri arasında da ($r = 0,211$) 0,01 anlamlılık düzeyinde ilişkiler bulunmaktadır. Tüm bu ilişkilerin değerleri pozitiftir.

2.3.4.2. Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir.

Tablo 2.18. Örgütsel bağlılık boyutları ile psiko-sosyal faktörler arasındaki ilişki

| Korelasyon | Duygusal Bağlılık | Devam Bağlılığı | Normatif Bağlılık |
|-------------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| Duygusal Bağlılık | 1 | 0,364** | 0,608* |
| Devam Bağlılığı | 0,364** | 1 | 0,434* |
| Normatif Bağlılık | 0,608* | 0,434* | 1 |

Anlamlılık Düzeyi: $p^* < 0,05$, $p^{**} < 0,01$

Tablo 2.18 incelendiğinde, örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. En güçlü ilişki duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında 0,05 anlamlılık seviyesindeki ilişkidir ($r = 0,608$). İkinci olarak devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında 0,05 anlamlılık düzeyindeki ilişki ($r = 0,434$), üçüncü olarak, devam bağlılığı ile duygusal bağlılık arasında 0,01 anlamlılık düzeyindeki ilişkidir ($r = 0,364$). En zayıf ilişki devam bağlılığı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkidir ($r = 0,364$). Tüm bu ilişkilerin değerleri pozitifdir.

2.3.4.3. Örgütsel Bağlılık Boyutları ile Psiko-sosyal faktörler Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık boyutları ile psiko-sosyal faktörler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir.

| Korelasyon | İçsel Motivasyon | Çalışma Değerleri | Başarı Güdüsü | Kontrol Odağı | İşe Bağlılık |
|-------------------|------------------|-------------------|---------------|---------------|--------------|
| Duygusal Bağlılık | 0,162** | 0,237** | 0,082 | 0,143* | 0,519* |
| Devam Bağlılığı | 0,182** | 0,221** | 0,096 | 0,084 | 0,370** |
| Normatif Bağlılık | 0,109 | 0,273** | 0,116* | 0,161** | 0,458** |

Tablo 2.19. Örgütsel bağlılık boyutları ile psiko-sosyal faktörler arasındaki ilişki

Anlamlılık Düzeyi: $p^* < 0,05$, $p^{**} < 0,01$

Tablo 2.19 incelendiğinde, duygusal bağlılıkla en güçlü ilişkinin işe bağlılık boyutunda ve 0,05 anlamlılık seviyesinde ($r = 0,519$); en zayıf ilişkisinin ise kontrol odağı boyutunda ve 0,05 anlamlılık seviyesinde olduğu ($r = 0,143$) görülmektedir. Devam bağlılığının psiko-sosyal faktörler içerisinde işe bağlılık ile 0,01 anlamlılık seviyesinde en güçlü ($r = 0,370$), içsel motivasyon ile 0,01 anlamlılık seviyesinde en zayıf ilişkisinin olduğu ($r = 0,182$) görülmektedir. Son olarak normatif bağlılığın işe bağlılık ile 0,01 anlamlılık seviyesinde en güçlü ($r = 0,458$), başarı güdüsü ile 0,05 anlamlılık seviyesinde zayıf ilişkinin olduğu ($r = 0,116$) görülmektedir. Tüm ilişkilerin değerleri pozitif yönlüdür.

2.3.4.4. İş tatmini ile Psiko-sosyal Faktörler, İşe Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Psiko-sosyal faktörler, işe bağlılık, örgütsel bağlılık boyutları ve iş tatmini arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir.

Tablo 2.20. İş tatmini ile psiko-sosyal faktörler, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişki

| Korelasyon | İş Tatmini |
|-------------------|------------|
| İçsel Motivasyon | 0,215** |
| Çalışma Değerleri | 0,207** |
| Başarı Güdüsü | 0,127* |
| Kontrol Odağı | 0,126* |
| İşe Bağlılık | 0,467** |
| Duygusal Bağlılık | 0,501** |
| Devam Bağlılığı | 0,236** |
| Normatif Bağlılık | 0,519** |

Anlamlılık Düzeyi: $p^* < 0,05$, $p^{**} < 0,01$

Tablo 2.20 incelendiğinde iş tatmini ile psiko-sosyal faktörler, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. En güçlü ilişki iş tatmini ile normatif bağlılık arasında 0,05 anlamlılık düzeyindeki ilişkidir ($r = 0,519$). En zayıf ilişki ise, iş tatmini ile kontrol odağı arasında 0,01 anlamlılık düzeyindeki ilişkidir ($r = 0,126$). Tüm ilişkiler pozitif yönlüdür.

2.3.4.5. Son Bir Yıl İçinde İşe Geç Gelme ve İşe Gelmeme Durumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Son bir yıl içinde işe geç gelme ve işe gelmeme durumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir.

Tablo 2.21. Örgütsel bağlılık boyutları ile işe geç gelme ve işe gelmeme arasındaki ilişki

| Korelasyon | Duygusal Bağlılık | Devam Bağlılığı | Normatif Bağlılık |
|---------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| İşe Geç Gelme | -0,014 | -0,138* | -0,023 |
| İşe Gelmeme | 0,057 | -0,079 | 0,020 |

Anlamlılık Düzeyi: $p < 0,05$

Tablo 2.21 incelendiğinde son bir yıl içinde işe geç gelme durumu ile devam bağlılığı arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde ve negatif yönde bir ilişki olduğu ($r = -0,138$) görülmektedir.

2.3.4.6. Son Bir Yıl İçinde İşe Geç Gelme ve İşe Gelmeme Durumu ile Psiko-sosyal Faktörler ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişki

Son bir yıl içinde işe geç gelme ve işe gelmeme durumu ile psiko-sosyal faktörler ve işe bağlılık arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir.

Tablo 2.22. Psiko-sosyal faktörler ve işe bağlılık ile işe geç gelme ve işe gelmeme arasındaki ilişki

| Korelasyon | İçsel Motivasyon | Çalışma Değerleri | Başarı Güdüsü | Kontrol Odağı | İşe Bağlılık |
|---------------|------------------|-------------------|---------------|---------------|--------------|
| İşe Geç Gelme | -0,067 | -0,047 | 0,004 | 0,035 | -0,046 |
| İşe Gelmeme | -0,099 | 0,052 | -0,015 | 0,035 | -0,037 |

Tablo 2.22 incelendiğinde son bir yıl içindeki işe geç gelme ve işe gelmeme durumları ile işe bağlılık ve psiko-sosyal faktörler arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

2.3.4.7. Son Bir Yıl İçinde İşe Geç Gelme ve İşe Gelmeme Durumu ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Son bir yıl içinde işe geç gelme ve işe gelmeme durumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir.

Tablo 2.23. İş Tatmini ile işe geç gelme ve işe gelmeme arasındaki ilişki

| Korelasyon | İş Tatmini |
|---------------|------------|
| İşe Geç Gelme | -0,111 |
| İşe Gelmeme | -0,062 |

Tablo 2.23. incelendiğinde son bir yıl içindeki işe geç gelme ve işe gelmeme durumları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

2.3.5. Çoklu Regresyon Testleri

Çoklu regresyon testleri, hastane çalışanlarının iş tatmin düzeyi, psiko-sosyal faktörler, işe bağlılık düzeyi, örgütsel bağlılık boyutları, kıdem ve işe verilen önem derecesi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

2.3.5.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Psiko-sosyal faktörlerin, işe bağlılığın, kıdem ve işe verilen önemin, iş tatmini üzerindeki etkisi çoklu regresyon analiziyle incelenmiştir. Psiko-sosyal faktörler, işe bağlılık, kıdem ve işe verilen önem bağımsız değişken; iş tatmini bağımlı değişken olarak kullanılmıştır.

Tablo 2.24. İş tatminini etkileyen faktörler

| Bağımsız Değişkenler | Beta | t değeri | p değeri |
|----------------------|-------|--------------|----------|
| İçsel Motivasyon | 0,06 | 1,11 | 0,269 |
| Çalışma Değerleri | 0,05 | 0,93 | 0,355 |
| Başarı Güdüsü | -0,01 | -0,22 | 0,823 |
| Kontrol Odağı | 0,05 | 0,88 | 0,379 |
| İşe Bağlılık | 0,37 | 6,66 | 0,000** |
| Kıdem | 0,01 | 0,15 | 0,879 |
| İşe Verilen Önem | 0,26 | 4,91 | 0,000** |
| $R^2 = 0,296$ | | $F = 18,856$ | |

Anlamlılık Düzeyi: $p^{**} < 0,01$

Tablo 2.24'de, işe bağlılık ve işe verilen önem derecesinin iş tatminini 0,01 anlamlılık düzeyinde etkilediği görülmektedir. Psiko-sosyal faktörlerin ve kıdem iş tatminini etkilemediği görülmektedir.

2.3.5.2. Duygusal Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Tablo 2.25. Duygusal bağlılığı etkileyen faktörler

| Bağımsız Değişkenler | Beta | t değeri | p değeri |
|----------------------|-------|--------------|----------|
| İçsel Motivasyon | 0,01 | 0,04 | 0,967 |
| Çalışma Değerleri | 0,09 | 1,82 | 0,070 |
| Başarı Güdüsü | -0,07 | -1,29 | 0,199 |
| Kontrol Odağı | 0,05 | 0,98 | 0,329 |
| İşe Bağlılık | 0,46 | 8,41 | 0,000** |
| Kıdem | 0,03 | 0,66 | 0,512 |
| İşe Verilen Önem | 0,16 | 3,03 | 0,003** |
| $R^2 = 0,311$ | | $F = 18,030$ | |

Anlamlılık Düzeyi: $p^{**}<0,01$

Tablo 2.25’de, işe bağlılık ve işe verilen önem derecesinin duygusal bağlılığı 0,01 anlamlılık düzeyinde etkilediği görülmektedir. Psiko-sosyal faktörlerin ve kıdemın duygusal bağlılığı etkilemediği görülmektedir.

2.3.5.3. Devam Bağlılığını Etkileyen Faktörler

Tablo 2.26. Devam bağlılığını etkileyen faktörler

| Bağımsız Değişkenler | Beta | t değeri | p değeri |
|----------------------|-------|--------------|----------|
| İçsel Motivasyon | 0,05 | 0,93 | 0,355 |
| Çalışma Değerleri | 0,11 | 2,10 | 0,036* |
| Başarı Güdüsü | -0,03 | -0,58 | 0,564 |
| Kontrol Odağı | 0,03 | 0,61 | 0,542 |
| İşe Bağlılık | 0,28 | 4,80 | 0,000** |
| Kıdem | -0,26 | -4,89 | 0,000** |
| İşe Verilen Önem | 0,15 | 2,65 | 0,008** |
| $R^2 = 0,244$ | | $F = 12,889$ | |

Anlamlılık Düzeyi: $p^{*}<0,05$, $p^{**}<0,01$

Tablo 2.26’da, işe bağlılığın, kıdemin ve işe verilen önem derecesinin 0,01 anlamlılık düzeyinde; çalışma değerlerinin ise 0,05 anlamlılık düzeyinde devam bağlılığını etkilediği görülmektedir. Diğer psiko-sosyal faktörlerin devam bağlılığını etkilemediği görülmektedir. Kişinin kıdemi düştükçe, yani daha az çalışma tecrübesine sahip sağlık personelinin devam bağlılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, yeni işe başlayan bir kişinin iş alternatiflerinin daha az olmasıdır. Buradan çıkan diğer bir sonuç, işe bağlılık seviyesi yüksek olan kişilerin devam bağlılığının da yüksek olmasıdır. Devam bağlılığını etkileyen psiko-sosyal faktör ise işe verilen önemdir. İşine daha fazla önem veren ve işini çalışma yaşamının merkezine koyan sağlık personelinin devam bağlılığının da yüksek olduğu görülmektedir.

2.3.5.4. Normatif Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Tablo 2.27. Normatif bağlılığı etkileyen faktörler

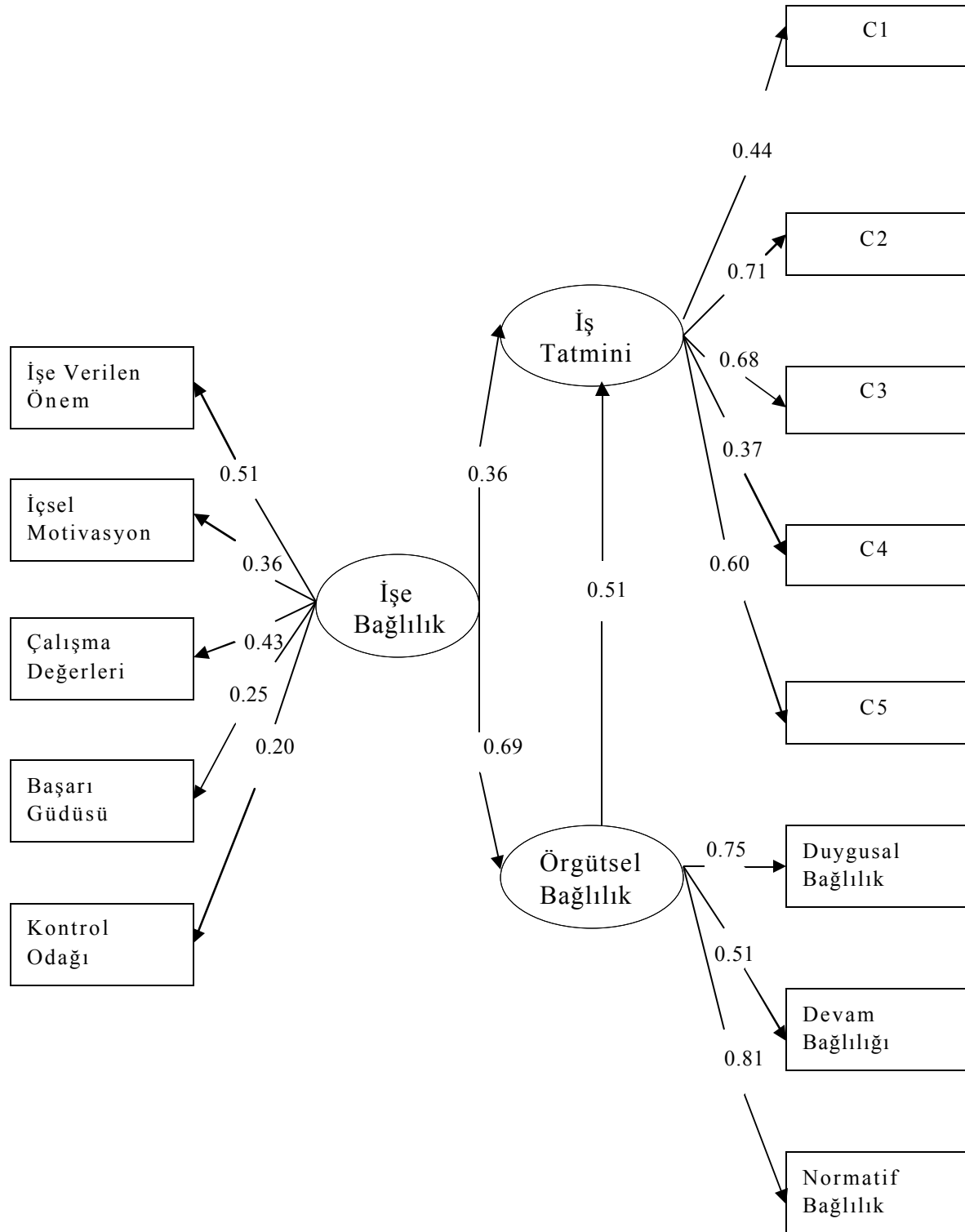
| Bağımsız Değişkenler | Beta | t değeri | p değeri |
|----------------------|-------|--------------|----------|
| İçsel Motivasyon | -0,06 | -1,03 | 0,302 |
| Çalışma Değerleri | 0,15 | 2,85 | 0,005** |
| Başarı Güdüsü | 0,38 | -0,44 | 0,659 |
| Kontrol Odağı | -0,02 | 1,59 | 0,114 |
| İşe Bağlılık | 0,09 | 6,67 | 0,000** |
| Kıdem | -0,06 | -1,20 | 0,228 |
| İşe Verilen Önem | 0,16 | 2,92 | 0,004** |
| $R^2 = 0,268$ | | $F = 14,612$ | |

Anlamlılık Düzeyi: $p^{**}<0,01$

Tablo 2.27’de, işe bağlılığın, çalışma değerlerinin ve işe verilen önemin normatif bağlılığı 0,01 anlamlılık düzeyinde etkilediği görülmektedir. Diğer psiko-sosyal faktörlerle kıdemin normatif bağlılığı etkilemediği görülmektedir. Normatif bağlılığı en çok etkileyen değişkenler, işe verilen önem ve çalışma değerleridir. İşine daha fazla önem veren ve işine değer veren kişilerin sorumluluk duygusu ile örgütüne bağlı olduğu söylenebilir. İşine bağlı olan kişilerin normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

2.4. Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Modellenmesi

Örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiler bir önceki bölümde regresyon analizi ile incelendi. Regresyon analizi ile ancak bir bağımlı değişken ve çok sayıda bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi modellemek mümkündür. İki veya daha fazla bağımlı değişken arasında bir model ortaya koymak mümkün olmamaktadır. Bu nedenle Antalya Devlet Hastanesi çalışanlarının örgütsel bağlılığı, işe bağlılığı ve iş tatminleri arasındaki ilişkileri modellemek için LISREL 8.54 paket programından faydalanılmıştır. Bu üç yapı arasındaki teorik ilişkileri test etmek amacıyla oluşturulan yapısal denklem modeline ait yol (path) diyagramı Şekil 2.12’de verilmiştir.



Şekil 2.12. Örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi gösteren yol (path) diyagramı

Yapısal modeli değerlendirmeden önce modelin kabul edilebilirliğinden emin olmak amacıyla uyum istatistiklerine bakılmıştır. Model uyumunu değerlendirmek için ilgili yazında en çok kullanılan “Ki-kare”, “Ortalama Kareli Yaklaşım Hatalarının Karekökü (RMSEA)”; “Uyum İyiliği İndeksi (GFI)” ve “Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)” kullanılmıştır (Hair vd, 1998). Şekil

2.12.'den Ki-kare değeri = 123.34, serbestlik derecesi = 62, $P = 0,00001 < 0,05$ olarak bulunmuştur. Ki-kare, verinin modele uyumunu test eden ve örnek büyüklüğünden etkilenen bir testtir. Ki-kare değerinin anlamlı çıkması iyi bir uyumun olmadığını gösterir ve istenmeyen bir durumdur. Böyle durumlarda X^2 / df değeri (df, serbestlik derecesidir) kullanılır ve bu değer 2 civarında olması verinin modele iyi uyduğunu gösterir. Araştırmada $X^2 / df = 1,99$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç verinin Şekil 2.12.'deki modele iyi uyduğunun bir göstergesidir. Yapısal denklem modellemede tek bir uyum iyiliği indeksine bakarak karar vermek yerine çok sayıda uyum iyiliği indeksi kullanıldığı için diğer indeksler de incelenmiştir. Şekil 2.12.'deki model için diğer indekslerden, GFI = 0,94, AGFI = 0,91 ve RMSEA = 0,059 olarak bulunmuştur. GFI ve AGFI'nın 0,90'dan büyük, RMSEA'nın 0,08'den küçük bulunması iyi bir uyumu göstermektedir (Hair, vd., 1998). Şekil 2.12.'deki modelde işe bağlılığı etkileyen işe verilen önem, içsel motivasyon, çalışma değerleri, başarı güdüsü ve kontrol odağı bağımsız değişkenler olmaktadır. C1, C2, C3, C4 ve C5 değişkenleri, iş tatminini oluşturan maddeleri temsil etmektedir. Yollar üzerindeki katsayılar faktör yükleri olarak yorumlanabilir. Bu durumda işe bağlılığı en az etkileyen psiko-sosyal faktörün 0,20'lik bir faktör yükü ile kontrol odaklılık olduğu söylenebilir. İşe bağlılık üzerindeki en etkili faktörün ise işe verilen önem olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığı en fazla etkileyen boyutun 0,81'lik bir faktör yükü ile yine Şekil 2.12.'den normatif bağlılık olduğu; en az etkileyen faktörün ise 0,51'lik faktör yükü ile devam bağlılığı olduğu söylenebilir.

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve işe bağlılık arasındaki yapısal ilişkiler incelendiğinde, işe bağlılığın hem doğrudan hem de dolaylı olarak iş tatminini artırdığı, ancak örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde daha etkili olduğu görülmektedir. İşe bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki işe bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiye göre daha güçlüdür. Şekil 2.12.'den iş tatmininin işe bağlılık ve örgütsel bağlılığın bir sonucu olduğu açıktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın sonuçları ve bu sonuçlara yönelik öneriler yer almaktadır.

3.1. Sonuçlar

Araştırma bulgularından çıkarılan sonuçlar, aşağıda özetlenmiştir.

1. 33-41 yaş grubu çalışanların örneklemin büyük çoğunluğunu (%40,6) oluşturduğu tespit edilmiştir. Yapılan varyans analizinde, yaş gruplarının psiko-sosyal faktörlerden biri olan başarı güdüsü ve örgütsel bağlılık boyutları üzerinde etkisinin olduğu; işe bağlılık ve iş tatmini üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. 20-23 yaş grubu ile 33-41 yaş grubu arasında başarı güdüsü açısından farklı olduğunu göstermiştir. 24-32 yaş grubu ile 51 ve üstü yaş grubu arasındaki duygusal bağlılık açısından algıların farklı olduğunu; 51 ve üstü yaş grubu ile 20-23, 24-32 ve 33-41 yaş grupları arasındaki devam bağlılığı açısından algıların farklılık olduğu tespit edilmiştir. 51 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların, duygusal bağlılıkları ile devama yönelik bağlılıklarının diğer yaş grubundaki çalışanlara daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun nedenini, bu yaştaki çalışanların emeklilik sürelerinin yaklaşması veya edindikleri deneyimi daha esnek ve cazip iş alternatiflerini düşünmeleri oluşturabilmektedir.

2. Kadın çalışanların örneklemin büyük çoğunluğunu (%63,2) oluşturduğu tespit edilmiştir. Yapılan t-testi analizinde, cinsiyetin örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile psiko-sosyal faktörlerden birisi olan kontrol odağı üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Erkek çalışanların kontrol odaklarının kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bekar olan erkek çalışanların kendi geçimini sağlaması, evli olanların ise hem kendi geçimini hem de ailesini geçindirmesi için ve daha iyi yaşam standardı sağlamaları için çok çalışarak, işini iyi yaparak terfi etme ve çok para kazanma olanaklarını değerlendirebileceklerine inandıkları söylenebilir.

3. Fakülte ve yüksekoul mezunlarının örneklemin büyük çoğunluğunu (%78,5) oluşturduğu tespit edilmiştir. Yapılan varyans analizinde, eğitim durumunun, psiko-sosyal faktörlerden çalışma değerleri, başarı güdüsü ve kontrol odağı üzerinde etkisinin olduğu; işe bağlılık ve iş tatmini üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. Lise ve dengi okul mezunları ile üniversite mezunları

arasında kontrol odaklılık açısından farklılık görülmüştür. Lise ve dengi okullardan mezun çalışanların kontrol odaklılığının, diğer okullardan mezun çalışanlarınkine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Lise ve dengi mezunu çalışanların büyük bir kısmını teknik ve idari personelin oluşturduğu düşünülürse, bu çalışanların terfi ve çok para kazanma durumlarının şansa bağlı olduğunu, diğer okullardan mezun çalışanlara göre daha fazla düşünüyor olmaları, bu farklılığın nedenini oluşturabilmektedir.

4. Evli çalışanların örneklemin büyük çoğunluğunu (%76,7) oluşturduğu tespit edilmiştir. Yapılan t-testi analizinde, medeni halin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu bulunmuştur. Bekarların iş tatmin seviyeleri evlilerin tatmin seviyelerine göre daha yüksektir. Bekarların ailevi sorumluluklarının evli çalışanlara göre daha az olmasından ötürü işlerinden daha fazla tatmin sağladıkları söylenebilir.

5. Hastanedeki çalışma gruplarından sağlık personeli, örneklemin büyük bir çoğunluğunu (%67,4) oluşturmaktadır. Yapılan varyans analizinde, çalışma gruplarının psiko-sosyal faktörlerden içsel motivasyon, çalışma değerleri ve başarı güdüsü ile örgütsel bağlılık boyutlarından devama yönelik bağlılık ve normatif bağlılık üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Doktorlar ile idari ve teknik personel arasındaki algıların içsel motivasyon ve çalışma değerleri açısından farklı olduğu tespit edilmiş; doktorlar ile sağlık personeli arasındaki devam bağlılığı ve normatif bağlılık açısından algıların farklı olduğu saptanmıştır. Teknik ve idari personelin içsel motivasyonlarının doktorlara göre daha yüksek olduğu, çalışma değerlerinin ise daha düşük olduğu görülmüştür. Doktorların teknik ve idari personele nazaran sağlık hizmetinin merkezinde ve hastalarla birebir iletişim içerisinde olmaları onların sorumluluklarını arttırmakta, bu da beraberinde işle ilgili birtakım sıkıntıları ortaya çıkararak motivasyonlarını düşürebilmektedir. Ancak, doktorların sağlık hizmetinin merkezinde ve hastalarla birebir iletişim içerisinde olmaları, onların çalışmalarına daha fazla ahlaki değerler yüklemektedir.

6. Hastanede 0-9 yıl arasında çalışanlar örneklemin büyük çoğunluğunu (%60,4) oluşturmaktadır. Yapılan çoklu regresyon analizinde, kıdemın devam bağlılığını etkilediği bulunmuştur. Sağlık personelinin kıdemi arttıkça devam bağlılığı azalmaktadır. Bunun nedeni, cazip iş alternatiflerini değerlendirme veya emekli olup işi bırakma düşüncesi olabilmektedir.

7. Çalışanların büyük bir çoğunluğu son bir yıl içinde işe geç gelme (%79,5) veya devamsızlık (%81,3) durumlarına başvurmamışlardır. Yapılan korelasyon analizinde son bir yıl içinde işe geç gelme durumu ile devam bağlılığı arasında negatif yönde bir ilişki olduğu tespit

edilmiş; işe geç gelme ile psiko-sosyal faktörler, işe bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

8. Psiko-sosyal faktörler ve işe bağlılığa ilişkin maddelerin ortalama değerleri ile standart sapma değerleri hesaplanmış, sağlık personelinin içsel motivasyonu yüksek, çalışmaya değer veren, işlerine orta düzeyde bağlı, yüksek başarı güdüsüne sahip ve orta düzeyde kontrol odaklı kişiler olduğu görülmüştür. Ayrıca, örgütsel bağlılığa ve iş tatminine ilişkin maddelerin ortalama değerleri ile standart sapma değerleri hesaplanmış, sağlık personelinin orta düzeyde örgütsel bağlılığa ve iş tatminine sahip kişiler olduğu görülmüştür.

9. Yapılan T testlerinde, medeni halin işe verilen önem üzerinde bir etkisinin olmadığı, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre işlerine daha fazla önem verdiği görülmüştür. Yapılan tek yönlü varyans analizlerinde, eğitim düzeyi ile işe verilen önem arasında anlamlılık görülmüştür. Lise ve dengi okullardan mezun çalışanlar ile üniversite/yüksek okul mezunu çalışanlar arasındaki algıların işe verilen önem açısından farklı olduğu görülmüştür. Ayrıca yapılan korelasyon analizlerinde, işe verilen önem ile işe bağlılık, içsel motivasyon ve çalışma değerleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çoklu regresyon analiziyle, işe verilen önem derecesinin iş tatminini ve örgütsel bağlılık boyutlarını etkilediği görülmüştür.

10. Yapılan korelasyon analizinde, işe bağlılık ile psiko-sosyal faktörler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İşe bağlılık ile en güçlü ilişkinin içsel motivasyon boyutu arasında olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık boyutları arasında da anlamlı ilişkiler tespit edilmiş; en güçlü ilişkinin duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında olduğu saptanmıştır. Ayrıca, duygusal bağlılıkla en güçlü ilişkinin işe bağlılık boyutunda; en zayıf ilişkinin ise kontrol odağı boyutunda olduğu görülmektedir. Devam bağlılığının işe bağlılık ile en güçlü, içsel motivasyon ile en zayıf ilişkisinin olduğu görülmüştür. Son olarak normatif bağlılığın işe bağlılık ile en güçlü, başarı güdüsü ile en zayıf ilişkisinin olduğu görülmüştür. Buradan işe bağlılığın örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli değişken olduğu söylenebilir.

11. Yapılan çoklu regresyon analizinde, çalışanların işlerine verdikleri önem derecesinin örgütsel bağlılık boyutları ile iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İşe verilen önem derecesi arttıkça örgütsel bağlılık ve iş tatmini seviyelerinin arttığını söyleyebiliriz.

12. Yapılan çoklu regresyon analizinde, çalışma değerlerinin devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiş, işe bağlılığın örgütsel bağlılığın tüm boyutlarını etkilediği saptanmıştır. Bu sonuç, korelasyon analizi sonuçlarını doğrulamaktadır.

13. Yapılan korelasyon analizinde psiko-sosyal faktörler, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiler bulunmuş; işe bağlılık ile iş tatmini arasındaki anlamlı ilişki çoklu regresyon analiziyle doğrulanmıştır.

14. Örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi gösteren yol (path) diyagramında, işe bağlılığı en az etkileyen psiko-sosyal faktörün kontrol odaklılık olduğu, en fazla etkileyen faktörün ise işe verilen önem olduğu görülmektedir. Ayrıca, örgütsel bağlılığı en fazla etkileyen boyutun normatif bağlılık olduğu, en az etkileyen faktörün ise devam bağlılığı olduğu görülmektedir. Genel olarak yol (path) diyagramına bakıldığında, işe bağlılığın hem doğrudan hem de dolaylı olarak iş tatminini artırdığı, ancak örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde daha etkili olduğu ve işe bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, işe bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiye göre daha güçlü olduğu söylenebilir.

3.2. Uygulayıcılara Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgulardan çıkarılan sonuçlara bağlı olarak aşağıdaki önerilere ulaşılmıştır.

İşe verilen önem derecesinin hem işe bağlılık, hem örgütsel bağlılık boyutları hem de işi tatmini üzerinde etkisinin olması bu kavramı, hastane çalışanların yüksek motivasyon ve performansla, etkin, verimli ve başarılı faaliyetlerinin sağlanması konusunda temel nokta olarak göstermektedir. İşe bağlılığı etkileyen en güçlü faktörün işe verilen önemin olması, ve işe bağlılığın işe verilen önemle örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında önemli rol oynaması, çalışanların işlerine verdikleri önem derecesini artırmaya yönelik çabaların önemini de ortaya çıkarmaktadır. Bu bakımdan, çalışanların işlerine verdikleri önemin artırılması hususunda, çalışanların hastaneye bağlı kalması için, görev yerlerinde daha iyi hizmet verebilecekleri olanak ve fiziksel koşulların yaratılması, bunun için gerekli teknolojik donanımın sağlanması önerilmektedir. Çalışanlar daha iyi koşullarda verilecek hizmetin önemini daha iyi algılayarak, işe olan bağlılıklarını da arttırabilmektedir.

İşe bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, işe bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiye göre daha güçlü olması, ancak örgütsel bağlılığın işe bağlılığa nazaran iş tatmini üzerinde daha etkili olması, işe bağlılık – örgütsel bağlılık ilişkisinin önemini ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığı en çok etkileyen boyutun normatif bağlılık olması, bu boyutun artırılmasına yönelik çabaları da beraberinde getirmektedir. Çalışanların hastaneye olan

sadakatlerini yıpratacak, iş ahlakına sığmayacak davranışların, hallerin, tutumların hastane içinde minimum seviyede olmasının sağlanması önerilmektedir. Böylece devamsızlık, işe geç gelme hallerinin de minimum seviyeye indirilmesi sağlanabilmektedir. Bunun yanında sağlık personelinin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyini ve örgütün çekiciliğine ilişkin algı düzeyini yükseltebilmek için hastane içerisinde kimin kimden emir alacağı ve kimin kime bağlanacağı belirlenmesi önerilmektedir. Hastanenin herhangi bir ünitesinde çalışan hemşire veya pratisyen hekimin, bulunduğu üniteye diğer çalışanlarla veya diğer ünitelerdeki çalışanlarla arasındaki yetki-sorumluluk ilişkisinin açık bir şekilde çalışanlara belirtilmesi önerilmektedir. Bunun yanında duygusal bağlılık ile işe bağlılık arasındaki güçlü ilişkiye dayanarak, çalışanların hastaneye olan duygusal bağlılıklarının artırılması için işe bağlılığın artırılması önerilmektedir. Devam bağlılığı ile kıdem arasındaki ters ilişki, uzun yıllar aynı hastanede çalışanların devam bağlılıklarının azaldığının bir göstergesidir. Bunun nedenleri, emeklilik düşüncesi, bıkkınlık, koşulları cazip gelebilen sağlık kuruluşlarının artması olabilmektedir. Hastanedeki çalışanların büyük çoğunluğunun kıdem sürelerinin kısa oluşu, devam bağlılıklarını artırmaya yönelik çabaları da beraberinde getirmektedir. Bunun için, hastane yöneticilerinin, çalışanlara yönelik uygulamaları üzerinde önemle durmaları, terfilerde, ödüllerde adil olmaları önerilmektedir. Hastaneye yönelik talep fazlasının kontrol altına alınması, hastanelerin yükünün azaltılması yönünde önlemler alınması, özellikle, motivasyonun ve performansın en düşük olduğu gece nöbetlerinde, cazip bir prim sisteminin uygulanması çalışanların devam bağlılığını artırabilmektedir.

İş tatmininin, işe verilen önem, işe bağlılık ve örgütsel bağlılıktan etkilenmesi, iş tatmininin bu değişkenlerin bir sonucu olduğunu göstermektedir. İş tatmininin artırılması için işe bağlılığın ve örgütsel bağlılığın artırılması önerilmektedir. Dolayısıyla çalışanların işe verilen önem derecelerinin, işe bağlılıklarının ve örgütsel bağlılıklarının artırılmasına yönelik çabaların yerine getirilmesiyle iş tatminleri sağlanabilmektedir.

3.3. Araştırmacılara Öneriler

Bu araştırmada, örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendi. Bu bağlamda, işe bağlılığın, psiko-sosyal faktörlerin ve örgütsel bağlılığın iş tatminini etkilediği şeklinde genel bir sonuç çıkarıldı. Sağlık personelinin örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini seviyelerinin tespiti ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri belirleme ile ilgili araştırmalar yapmak isteyen veya yapacak olan araştırmacılara, özellikle, örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini seviyelerinin ortaya çıkaracağı sonuçların belirlenmesi önerilmektedir. Bu araştırmada, sadece

işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve işe geç gelme durumlarına ilişkin yüzeysel sonuçlara varılmıştır. Bunların daha detaylı analizlerinin dışında, işgücü devri, performans seviyesi, motivasyon, verimlilik, iş başarımı gibi sonuçlarında detaylı olarak incelenmesi, örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini konularıyla ilgilenen tüm araştırmacılara önerilmektedir. Bunun dışında, hastane yöneticilerinin örgütsel bağlılığın, işe bağlılığın ve iş tatmininin sağlanmasında önemli role sahip olmaları, onların örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini tutumlarının tespitini çok önemli kılmaktadır. Bu bakımdan araştırmacılara, hastane yöneticilerinin örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini seviyelerinin araştırılması araştırmacılara önerilmektedir. Yöneticilerin sahip olduğu örgüte ve işe bağlılık ile iş tatmini seviyeleri, sorumlulukları altındaki tüm çalışanların örgüte ve işe bağlılık ile iş tatmini seviyelerinin bir ölçüde yansımaları olabilmektedir.

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

KAYNAKÇA

Açıkgöz, K. “Etkili Öğrenme ve Öğretme”, İzmir : Kanyılmaz Matbaacılık, 1996

Aksu, G., Acuner, A. M., Tabak, R. S. “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin, İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı 4, (2002), s.276

Aktan, C. C. “Motivasyon Teorileri”, link: <http://www.canaktan.org/yonetim/insan-yonetim/motivasyon-teorileri.html>, erişim: 09/04/2006

Aktan, C. C. “2000’li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri (3): Sinerjik Yönetim”, İstanbul: Simge Ofis, (1999)

Al-Aameri, AS. “Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses”, Saudi Med J., 21(6), (2007), s.531-5

Anderson, R. J. “Representations and Requirements: the Value of Ethnography in System Design”, Rank Xerox Research Centre, Cambridge, (1994), s. 28

Andrisani, P. & Nestel, G. “Internal-External Control As Contributor to An Outcome Of Work Experience” Journal of Applied Psychology, 61, (1976), s.156- 166

Aslan, Ş. “Hastanelerde Örgütsel Çatışma: Teori ve Örnek Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 11, (2004), s.601

Ataklı, A., Dikmetaş, E., Altınışik, S. “Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:7, Link: http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/goto.aspx?id=2341, erişim: 05.04.2007

Avşaroğlu, S. “Ödüllendirme ve İçsel Motivasyon”, (2007), link: <http://www.rehabilitasyon.com/index.php?act=showarticles&cid=97&act2=read&aid=1545>, erişim: 11/03/2007

Aydemir S. “Kalite Yönetimi, Çalışanın Motivasyonu”, Bursa Sağlık Müdürlüğü, link:<http://www.bsm.gov.tr/kalite/08.asp?sira=8#>, Erişim: 12/07/2006

Aydın, M. “Çağdaş Eğitim Denetimi”, Ankara: Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş., (1986), s.83

Balcı, A. “Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler”, Ankara: Pegema Yayıncılık, (2003), s. 27

Baş, T. “Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi”, D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt:17, Sayı:2, (2002), s.33

Becerikli, S. Y. "Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler, Enstitüsü, Doktora Tezi Özeti, s.117-119

Berry, L. M. "Psychology at Work", San Francisco: McGraw Hill Companies Inc., (1997)

Berzek, N. "İşgörenlerin Çalışmaya Güdülenmesinde İşletme Açısından En Uygun Parasal Özendirme Planının Seçimi", İstanbul Marmara Üniversitesi Yayını, (1984), s.5

Boon, O. K., Arumugam, V. "The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia", Sunway Academic Journal, 3, (2006), s. 110

Bozak A. "İngilizce Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri", Akdeniz Üniversitesi, Antalya, (2006), Yüksek Lisans Tezi, s.11- 40

Bryner, J. "Survey Reveals Most Satisfying Jobs", Live Science Staff Writer link: www.space.com, (2007)

Buchanan II, B. "Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organizations", Administrative Science Quarterly, 19, (1974), s.533

Büyükbeşe, T., Bakan, İ. "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (7), (2004), s.3

Camp, S. D. "Assessing the Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An Event History Approach", The Prison Journal, 74: 3, (1994), s.279-305

Carmeli, A., Freund, A. "Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance: an Empirical Investigation", International Journal of Organization theory and behaviour, 7(3), (2004), s.298

Cengiz A. A. "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, (2001), Yayınlanmamış Y.L. Tezi

Cengiz, A. A. "Örgüt Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Eskişehir Bölgesinde Doktor ve Hemşire Meslek Grupları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma", 1. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, (2002), s.813-814

Ceylan A., Şenyüz P. B. "Örgütsel Destek Algısı ve Dahil Olma-Dışlanmama Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi-Sigorta Sektöründe Bir Araştırma", Yönetim Dergisi, yıl:14, sayı:44, (2003), s.57

Chen, C. M. "the Study of Job Satisfaction and Job Involvement of the Employee in Coast Guard of R.O.C: the Case in Kaoshing Area", Master's Thesis, (2001)

Chen, Y. A. "the Relationship Between the Job İnvolveent and the Job Satisfaction for the Staff of the Private Driving Schools, Master's Thesis, (2001)

Churchill, G. A. Jr., Ford, N. M. and Walker, O.C. "Measuring the Job Satisfaction of Industrial Salesman", *Journal of Marketing Research* 11, (1974), s.254-260

Cimete, G. "Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarının İncelenmesi", *Türk Hemşireler Dergisi*, 46(4), (1996), s.17-20

Çakır Ö. "İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler", Seçkin Yayıncılık, Ankara, (2001), s. 38-178

Çekmecelioğlu, H. G. "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, cilt:8, sayı:2, (2006), s. 155-156

Çekmecelioğlu, H. G. "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisi: Bir Araştırma", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, (2005), s. 25

Çırpan H. "Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi, (1999), Doktora Tezi

Çimen, M. "Sağlık Personeli İçin Önemli Bir Sorun, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği", 3.Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı, (2000), s.204

Çöl, G. "Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", GYTE Yayınlanmamış Doktora Tezi, (2004), s. 501

Çöl, G. "Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, cilt:6 sayı:2, (2004)

Davis, K. "İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış, (1988), Çev: Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, s.95

Davis, R.C., Fuley A.C. "Principles of Management", Alexander Hamilton Institute Press, New York, (1989)

Durna, U., Eren, V. "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), (2005), s. 210-219

Efil, İ. "İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon", Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, (2002), s.229

Elloy, D.E., Everett, J. E., Flynn, W. R. "Multidimensional Mapping of the Correlates of Job Involvement", *Canadian Journal of Behavioral Science*, vol:27, no:1, (1995)

Erdem, F., İşbaşı, J. Ö. "Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılanması, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (1), (2001), s. 35

Erdoğan, İ. "İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış", İşletme Fakültesi Yayını, No.266, İstanbul, (1996), s.239

Eren, E. “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, Sekizinci Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, (2004)

Ergenç, H. A. “Analitik Bir Yaklaşımla İşe Bağlılık Olgusunun İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 9 Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F., (1982), s.32-200

Ernst ve Young, “İnançlar, tutumlar ve iş ahlakı: iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi”, 2001, Link: <<http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=564>>, Erişim: 05/06/2006

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

Frase, L. E., & Sorenson, L. “Teacher Motivation And Satisfaction: Impact On Participatory Management, Nassp Bulletin, January, Vol:76, No.540, (1992), s.37-43

Freund, A. & Carmeli, A. “An Empirical Assessment: Reconstructed Model for Five Universal Forms of Work Commitment”, (2003), s. 710-713

Gregory, B. N. ve Margaret, A. N. “Organizational Behavior” A Management Challenge, the Dryden Pres.,USA, (1990), s.471

Güçlü, H. “Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi” T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, no.161, Eskişehir, (2006), s.25-26

Gürüz, D. & Özdemir Yaylacı, G. “İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi”, Media Cat Kitapları, İstanbul, (2004), s.56

Hackman J. R., Lawler E. E. “Employee Eeactions to Job Characteristics”, Journal of Applied Psychology Monograph, vol.55, no.3, (1971), s.263-279

Hackman, R., Oldham, G. R. “Developmant of the Job Diagnostic Survey”, Journal of Applied Psychology, 60/2, (1975), s.159-170

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. and Back, W. C. “Multivariate Data Analysis”, (5th ed.), Pearson Education, New Jersey, (1998)

Hartmann, L. C. “Organizational Commitment: A Multi Method Scale Analysis and Test of Effects”, International Journal of Organizational Analysis, Vol:8, Issue:1, (2000), s.93

Hedges, J. N. “Job Commitment in America: Is It Waxing or Waning?”, vol.106, no:7, (1983), s.22

<http://www.entrepreneur.com/humanresources/managingemployees/motivationandretention/article70060.html>, “Improve Your Employees’ Job Satisfaction”, (2004), erişim: 28/03/2007

<http://www.eurofound.eu/working/reports/TN0502TR01/TN0502TR01.pdf>, “work-related of stres”, s.5, erişim: 02/01/2007

<http://www.isletme.istanbul.edu.tr/dergi/kasim99/kasim3.html>, erişim: 23/10/2006

Hulin C.L. & Smith P.A. “An Empirical Investigation Of Two Implications Of The Two Factor Theory Of Job Satisfaction”, *Journal Of Applied Psychology*, Vol:51, (1967), s.396-402

Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-Cates, J., DeVinney, B., Davies, J. “Nurses' Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Career Intent”, *Journal of Nursing Administration*, 32(5), (2002), s.250-263,

İnce, M., Bedük, A., Aydoğan E. “Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (2004), s.438

İncir, G. “Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme”, *Prodüktivite Merkezi Yayınları: 401*, Ankara, (1990), s.13-14

Juholin, E. “Searching Paradigmas for Communication of Work Organizations”, *Department of Communication, University of Helsinki Working Paper, Finland, (2006), s.21*

Kahn, R.L. “The Work Module: A Tonic for Lunchpail Lassitude”, *Psychology Today*, 27(5), (1977), s. 94

Kanter, R. M. “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism and Utopian Communities”, *American Socological Review*, 33-4, (1968), s. 499-506

Kanungo, R. “Measurement of Job and Work Involvement” *Journal of Applied Psychology*, vol 3, (1982), s. 341

Karalar, R. “İşletme: Temel Bilgiler, İşlevler”, (1998), Eskişehir, s.130

Katz D., Kahn, R.L. “Örgütlerin Toplumsal Psikoloji”, (1977), Çev:Can H., Bayar Y., Doğan Basımevi, Ankara, s.217-420

Kılınç, T. “Örgütlerde Çatışma: Mahiyeti ve Nedenleri”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 14(1), (1985), s.120-121

Kitapçıoğlu, G. “Bornova Sağlık Grup Başkanlığı Bölgesinde Görev Yapan Ebelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi ve İş Doyumu, Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi”, *Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı Uzmanlık Tezi Özeti*, (2000)

Kömürcüoğlu, H. “Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık”, *Marmara Üniversitesi, Örgütsel Davranış Bilim Dalı Doktora Öğrencisi*,

link: http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=36&pg=m, erişim: 21/02/2007

Kutunis, R. Ö. “Esnek Örgütlenme Yöntemi Olarak Takımlar Modern Yönetim Yaklaşımları”, *Beta Yayınları, İstanbul, (2002), s. 242*

- Lee, R., Wilbur, E. R. "Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis", *Human Relations*, 38 (8), (1985), s.781
- Lok, P., Wang, P. Z., Westwood, B., Crawford, J. "Antecedents of Job Satisfaction and Organizational Commitment and the Mediating Role of Organizational Subculture", (2007), s.15-24
- Luthans, F. "Organizational Behavior", 5. Ed., New York : McGraw-Hill BookCompany, (1989), s.170
- Mathieu, J. E., Googwin, G. F., Heffner, T. S., Bowers, A. C. "The Influence of Shared Mental Models on Team Process And Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol.85, No.2, (2000), s.273
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M., "A review of meta analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin*, 108, (1990) s. 171- 951
- McGuire, E., Kennerly, S. M. "Nurse Manager as Transformational and Transactional Leaders"i Continuing Education Series, *Nursing Economics*, Vol. 24/No.4, (2006), s.180-186
- Meyer, J. P. Ve Allen, N. J. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1, (1991), s.62-67
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., Jackson, D. N. "Organizational Commitment and Job Performance It's the Nature of the Commitment That Counts", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, No. I, (1989), 152-156
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. "Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: Meta Analysis Of Antecedents,Correlates, And Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 61, (2001), s.21-32
- Nakip M., Akdoğan A., Çelik A., Uzay Ş., İlkay M. S. "Açıklamalı İşletme Terimleri Sözlüğü", *Literatür Yayınları*:63, İstanbul, (2001), s. 24-199
- Naquin, S. S. & Holton, E. E. "the Effects of Personality, Affectivity and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning", *Human Resorce Development Quarterly*, vol.13, no.4, (2002), s.360-361
- Newton, L.A., Shore, L. M. " A Model of Union Memebership, Instrumentally, Commitment and Opposition", *the Academy Management Review*, vol:17, No:2, (1992), s.27-277
- Oliver N. "Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development", *Journal of Occupational Psychology*, vol:63, no:1, (1990), s.19-31,
- Onaran, O. "Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları", Ankara: A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, (1981)

- Organ, D. W. "Organizational Citizenship Behaviour: the Good Soldier Syndrome, Lexington, MA: Lexington Boks., (1988), s.18
- Oshagbemi, T. "Academics and Their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction", *Personnel Review*, 28, (1999), s.388
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., Özer, M. "Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi", *Gülhane Tıp Dergisi* 44 (4), (2002), s. 426
- Özdevecioğlu, M. "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:18 Sayı:2, (2003), s.114
- Özdevecioğlu, M. "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, (2003), s.697
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., Kara, E. "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki ilişkileri incelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması", *Yönetim ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi, cilt: 13, sayı:2, (2006), s. 84-93
- Özmen, Ö. T., Katrinli, A. E. "Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde İş Yapısı Özellikleri, İş Doyumu ve Sorunları", 9 Eylül Üniversitesi 1. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu, (1994), Aydın, s. 135
- Özsoy A. S. "Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi", *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, cilt 6, sayı:2, s.13-19
- Öztürk, Z., DüNDAR, H. "Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, (2003), s.61
- Ramayah, T, Nasurdin A. M., Yit, L. T. "An Empirical Assessment of the Relationships Between Organizational Politics, Commitment and Organizational Citizenship Behaviour", *Pan-Pacific Conference XXII, "The e-Global Age, New Economy, and China: A Close Up"*, (2005), Shanghai, China
- Randall, M. D., Cote, J. A. "İnterrelationships of Work Commitment Constructs", *Work and Occupation*, 18(2), (1991), 194-211
- Riley, D. "Turnover Intentions: the Mediation Effects of Job Satisfaction, Affective Commitment and Continuance Commitment", *Master of Applied Psychology at The University of Waikato*, (2006), s.72
- Rotter, J.B. "Some Problems and Misconceptions Related to the Construct of İnternal vs. External Control of Reinforcement", *Journal of Consulting and Clinical Psych.*, 40, (1975), s. 313-321
- Rusbelt, Farrell, Rogers Mainous, "Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction", *Academy Of Management Journal*, 31(3), (1988), 599-627

Saal, F. E. "Job Involvement: A Multivariate Study Approach" *Journal of Applied Psychology*, 63, (1978), s. 53-61

Sabuncuoğlu, Z. "İnsan Kaynakları Yönetimi", Ezgi Yayınları, Bursa, (2000), s.209

Saleh, S. D. & Hosek, J. "Job Involvement: Concepts and Measurements," *the Academy of Management Journal*, vol.19, no.2, (1976), s. 213-215

Scheinder, B. Ve D. Bowen, "Breaking The Cycle Of Failure İn Services", *Research And Personnel And Human Researches Management*, Vol. 10, (1992), s.4-5

Schermerhon, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. "Management, John Willey and Sons", USA, (1994), s.144

Schmitter, A. C. "Life Satisfaction in Centenarians Residing in Long-Term Care", <http://www.mmhc.com/articles/NHM9912/cutillo.htm>, erişim: 27.03.2007

Shalley, C., Gilson, L.& Blum, T. "Matching Creativity Requirements And The Work Environment: Effects On Satisfaction And Intentions To Leave", *Academy Of Management Journal*, Vol.43 Issue 2, (2000), s.217

Snape, E., Redman, T. "The Consequences of Dual and Unilateral Commitment: Evidence from the Health Service", (2006), s.1-20

Solmuş, T. "İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktörlük Kişilik Modeli" *Türk Psikoloji Bülteni*, 10, (2004), s.196-205

Somers, M., J. "Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects", *Journal of organizational Behaviour*, vol. 16. no.1, (1995), s. 54-56

Sur, H., Söylemez, D., Taşdemir, M., Köprülü, N. G. "SSK Göztepe Eğitim Hastanesi'nde Çalışan Personelin İş Doyumunun Değerlendirilmesi", 5. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Kitabı, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir (2002), s.114

Söyük, S., Sohbet, R. "İstanbul ve Edirne'de Sağlık Yüksekokullarında Çalışan Eğitimcilerin Özellikleri ve İş Doyumlarının Ölçülmesi", link: http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/goto.aspx?id=2330, erişim: 04.04.2007

Spector, P. E. "Development of The Work Locus of Control Scale", *Journal of Occupational Psychology*, 61, (1988), s.335-340

Spector, P.E. "Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences", California: SAGE Publications, (1997), s.56

STEERS, R. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 22, (1977), s.46-53

Şahin, Ü. "Ülkemiz Hastane İşletmeciliğine Kalite: Sorunlar ve Öneriler", link: www.merih.net, s.1, erişim: 14/04/2007

- Süzer, H. D. “Zorunlu Sadakat”, Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi, (2003), link: http://www.capital.com.tr/haber.aspx?HBR_KOD=806, erişim: 09/04/2006
- Şimşek, Ş. “Yönetim ve Organizasyon”, Nobel Yayıncılık, Ankara, (1999), s.199
- Tak, B., Aydemir A. “ İş Tasarım Sistemi, Örgütsel Bağlılık ve Çalışanların Stratejik Oryantasyon Düzeyi Arasındaki Etkileşimin İncelenmesine Yönelik Bir Model Geliştirme Çalışması”, 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, (2002), s. 780
- Telman, N., Ünsal, P. “Çalışan Memnuniyeti”, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 2004, s. 13-75
- Theng, L. G. ve Huang, S. B. “the Influence of Task Characteristics And Job-Related Characteristics on Retail Salesperson Selling Orientation”, Journal of Retailing and Consumer Services, 6, (1999), s. 148
- Toker, B. “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8 (1), (2007), s.96
- Turner A. N., Lawrence P. R. “Industrial Jobs and the Worker: An Investigation of Response to Task Attributes”, Boston: Harvard University Graduate School of Business Administration, (1965), s.264
- Türköz, Y.. "Bir Sağlık Kuruluşunda İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Araştırması, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi Cilt:3, Ankara, (1998), s.68-81
- Umay, A. “Matematik Öğretmen Adaylarının Başarı Güdüsü Düzeyleri, Değişimi ve Değişimi Etkileyen Faktörler, link: <http://www.imo.hacettepe.edu.tr/AKADEMİK/AYSUN-WEB/makaleler/basari gudusu.doc>, erişim: 24/02/2007
- Uyguç, N., Çımrın, D. “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez laboratuvarı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt:19, Sayı:1, (2004), s.96-97
- Ünal, A. “Performansa Dayalı Ücret”, Kamu-İş Sendikası Yayını, Ankara, (1998), s.25
- Wahn, J. C. “Sex Differences in the Continuance Component or Organization Commitment, Group & Organizational Management”, vol:23, issue:3, 1998, s.256,
- Wasti, S. A., Önder Ç. “Kültürlerarası Çalışmalarda Yöntem: Örgütsel Bağlılık Yazınından Dersler”, Yönetim Araştırmaları Dergisi, cilt:3, sayı:2, (2003), s.126
- Wegge, J., Schmidt K. H., Dick, R. v., Parkes, C. “Taking A Sickie: Job Satisfaction and Job Involvement as Interactive Predictors of Absenteeism”, Interactions of Job Satisfaction and Job Involvement, Dortmund University & Aston University, (1994)
- Wiener, Y. “Commitment in Organization: A Normative View, Academy Management Review, 7: 3, (1982), s.418-419

Weiner, Y. and Verdi, Y. "Relationships Between Job, Organization and Career Commitments and Work Outcomes-An Integrative Approach", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 26, (1980), s.81

Winter, R., Taylor, T. and Sarros, J. "Trouble at Mill: quality of academic worklife issues within a comprehensive Australian university", *Studies in Higher education*, vol. 25, no. 3, (2000), s.290

Wolverton, M., Montez, J., Guillory, R., Gmelch, W. H. "Deans Affective Commitment and Optimizing the Work Environment So They Stay", Presented at the Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, (2001), Richmond, Virginia, s.10

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

Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P., Kıyan A. "İstanbul Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu", *İst Tıp Fakültesi Mecmuası*, 66:1, (2003), link:
<http://www.istanbul.edu.tr/istanbultip/mecmua/fakmecmua/sayi1-03/05.htm>, 03.04.2007

EKLER

Ek 1: Anket Formu

| A GRUBU SORULAR | | | | | | | | |
|--|--|----|-----|------|-----|-----|------|--------------|
| Aşağıda yaptığımız işe ilişkin hisleriniz ve düşüncelerinizle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelerden her birine ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. | | | | | | | | |
| | | na | kat | orum | Kis | for | brum | Katılmıyorum |
| 1. | İşimi iyi yaptığımda, başarı duygusu hissederim | | | | | | | |
| 2. | İşimi iyi yaptığımda, kişisel gelişmem olumlu etkilenir | | | | | | | |
| 3. | İşimi iyi yaptığımda, mutlu olurum | | | | | | | |
| 4. | İşimi iyi yaptığımda, kendime olan saygım artar | | | | | | | |
| 5. | İş günü sona erdiğinde, kişi işi unutmali ve hoşuna giden başka şeylerle ilgilenmelidir | | | | | | | |
| 6. | Çok çalışmak kişiyi daha iyi bir insan yapar | | | | | | | |
| 7. | İşin asıl amacı, kişinin iş dışı yaşamında mutlu olmasını sağlamaktır | | | | | | | |
| 8. | Zamanı boşa harcamak, parayı boşa harcamak kadar kötüdür | | | | | | | |
| 9. | Ulaşılması güç hedefler için uğraşmaktansa, mümkün olduğunca rahat olunmalı ve hayat olduğu gibi kabul edilmelidir | | | | | | | |
| 10. | Bir insanın değerini, işini ne kadar iyi yaptığı gösterir | | | | | | | |
| 11. | Diğer çalışma koşulları aynı ise, sorumluluğu yüksek bir işe sahip olmak, sorumluluğu düşük bir işe sahip olmaktan daha iyidir | | | | | | | |
| 12. | Akıllı kişi işini kolay şekilde halleder | | | | | | | |
| 13. | Hayatımdaki en önemli olaylar işimden kaynaklanır | | | | | | | |
| 14. | Bana göre işim kim olduğumun sadece küçük bir göstergesidir | | | | | | | |
| 15. | Kişisel olarak işime oldukça bağlıyım | | | | | | | |
| 16. | İşim yaşamak, yemek yemek ve nefes almak kadar vazgeçilmezdir | | | | | | | |
| 17. | İlgi alanlarımın çoğu işimin çevresinde yoğunlaşmıştır | | | | | | | |
| 18. | İşime koparılması güç bağlarla bağlıyım | | | | | | | |
| 19. | Genellikle, işime karşı kendimi ilgisiz hissederim | | | | | | | |
| 20. | Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işimle ilgilidir | | | | | | | |
| 21. | İşimi varoluşumun nedeni olarak görüyorum | | | | | | | |
| 22. | Zamanımın çoğunu işimde geçirmekten hoşlanırım | | | | | | | |
| 23. | Her şeyi çoğu insan kadar iyi yapabilirim | | | | | | | |
| 24. | Bir işi yaptığımda, tam yaparım | | | | | | | |
| 25. | İnsanlarla tartıştığımda ve onlarla anlaşamadığımda bile kendime olan güvenimi kaybetmem | | | | | | | |
| 26. | Bir şeyler daima yaptığım planları değiştirdiği için, ileriye dönük plan yapma alışkanlığım pek yoktur | | | | | | | |
| 27. | İşin nasıl sonuçlanacağı, onu nasıl yaptığımıza bağlıdır | | | | | | | |
| 28. | İşinizde ne kadar çok çaba gösterirseniz, o kadar çok başarılı olursunuz | | | | | | | |
| 29. | Eğer işten ne beklediğinizi biliyorsanız bunu size sağlayacak bir iş bulabilirsiniz | | | | | | | |
| 30. | Eğer çalışanlar patronların aldığı kararlardan dolayı mutsuz iseler, durumu düzeltmek için bir şeyler yapmalıdırlar | | | | | | | |
| 31. | İstediğimiz işe girmek çoğunlukla şansa bağlıdır | | | | | | | |
| 32. | Para kazanmak öncelikle iyi şans gerektirir | | | | | | | |
| 33. | İnsan eğer yeterince çaba sarf ediyorsa işini iyi yapabilir | | | | | | | |
| 34. | Gerçekten iyi bir işe girmek için yüksek mevkilerde aile fertlerine ve arkadaşlara ihtiyacımız vardır | | | | | | | |
| 35. | Terfi etmek, genellikle şansa bağlıdır | | | | | | | |
| 36. | Gerçekten iyi bir işe sahip olmak için ne bildiğinizden çok kimi tanıdığınız daha önemlidir | | | | | | | |
| 37. | Terfi/yükselme olanağı, işinde iyi performans gösterenlere sağlanır | | | | | | | |
| 38. | Çok para kazanmak için doğru insanları tanımak zorundasınız | | | | | | | |
| 39. | Diğerlerinden daha iyi bir çalışan olmak için çok şans gerekir | | | | | | | |
| 40. | İşlerini iyi yapan insanlar, genellikle bunun için ödüllendirilirler | | | | | | | |
| 41. | Birçok çalışan, yöneticileri üzerinde düşündüğünden daha fazla etkiye sahiptir | | | | | | | |
| 42. | Çok para kazanan insanlarla az para kazanan insanlar arasındaki en önemli fark şanstır | | | | | | | |

| B GRUBU SORULAR | | | | | | | |
|---|--|----|-----|--------|----|----|------|
| Aşağıda çalıştığınız kuruma ilişkin hisleriniz ve düşüncelerinizle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelerden her birine ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. | | | | | | | |
| 1. | Meslek hayatımın geriye kalanını bu işyerinde geçirmekten mutluluk duyarım | na | zor | zorlum | Kı | yo | orum |
| 2. | Çalıştığım firmanın problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum | | | | | | |
| 3. | Bu işyerinde kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum | | Kat | Kat | | ka | iln |
| 4. | Bu işyerine karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum | | | | | | |
| 5. | Bu firmanın benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var | | | | | | |
| 6. | Çalıştığım işyerine karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum | | | | | | |
| 7. | Çalıştığım firmadan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum | | | | | | |
| 8. | İstesem bile şu an bu işyerinden ayrılmak benim için çok zor olurdu | | | | | | |
| 9. | Şu an bu işyerinden ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü zarara uğrar | | | | | | |
| 10. | Şu an bu işyerinde kalmam, bir istek olduğu kadar bir gereklilik | | | | | | |
| 11. | Bu firmadan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum | | | | | | |
| 12. | Benim için bu işyerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır | | | | | | |
| 13. | Başka bir iş ayarlamadan bu işyerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum | | | | | | |
| 14. | Bu firmada çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakârlık gerektirmesidir. Başka bir firma, burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir | | | | | | |
| 15. | Bu işyerinde çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum | | | | | | |
| 16. | Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım firmadan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor | | | | | | |
| 17. | Çalıştığım firmadan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederdim | | | | | | |
| 18. | Bu firma benim sadakatimi hak ediyor | | | | | | |
| 19. | Bu işyerinden şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum | | | | | | |
| 20. | Çalıştığım firmaya çok şey borçluyum | | | | | | |

| C GRUBU SORULAR | | | | | | | | |
|--|---|----|-----|-----|-----|-----|-----|--------------|
| Aşağıdaki ifadelere hangi ölçüde katıldığınızı belirtiniz. | | | | | | | | |
| 1. | İşim bana başarı duygusu verir | ma | zor | zor | Kıs | zor | zor | Katılmıyorum |
| 2. | İşim heyecanlıdır | | | | | | | |
| 3. | İşim tatmin edicidir | | Kat | Kat | | Kat | ılm | ıyorum |
| 4. | İşimde gerçekten bazı değerli şeyleri yaparım | | | | | | | |
| 5. | Genel olarak işimden memnunum | | | | | | | |

| D GRUBU SORULAR | | | | | |
|-----------------|--|--|--|--|--|
| 1. | Cinsiyetiniz? a) Kadın b) Erkek | | | | |
| 2. | Medeni haliniz? a) Evli b) Bekar | | | | |
| 3. | Yaş grubunuz? a) 15-23 b) 24-32 c) 33-41 d) 42-50 e) 51 ve üstü | | | | |
| 4. | Eğitim durumunuz? a) İlköğretim b) Lise ve dengi c) Fakülte/Yüksekokul d) Lisansüstü | | | | |
| 5. | Yaşamınızın bütünü içinde işiniz ne derece önemlidir? a) Hiç önemli değil b) Önemsiz c) Kısmen önemli d) Önemli e) Çok önemli | | | | |
| 6. | Bu işten gelecek bir yıl için ayrılma şansınızı puanlayınız: 1. Oldukça düşük 2. Düşük 3. Yüksek 4. Çok yüksek | | | | |
| 7. | Çalıştığınız birim ve göreviniz: | | | | |
| 8. | İş yaşamınızdaki toplam çalışma süreniz? (yıl) | | | | |
| 9. | Bu hastanede ne kadar süredir çalışıyorsunuz? (yıl) | | | | |
| 11. | Son bir yıl içinde işe gelmediğiniz gün sayısı (izinler hariç): | | | | |
| 12. | Son bir yılda işe geç geldiğiniz gün sayısı: | | | | |

Ek 2: Özgeçmiş



| | | |
|----------------------|---|--|
| Adı ve SOYADI | : | Ahmet Reşat GÜNER |
| Doğum Tarihi ve Yeri | : | 16.11.1982-Ereğli |
| Medeni Durumu | : | Bekar |
| Mezun Olduğu Lise | : | Yavuz Selim Lisesi |
| Lisans Diploması | : | Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü (Akademik ort.: 59) |
| Yabancı Dil | : | İngilizce-Rusça |
| İş Deneyimi | : | Antalya 1. Dış Hatlar Terminali, Urart Gümrüksüz Mağazacılık ve Ticaret A.Ş. (Satış elemanı) |
| Adres | : | Zerdalilik M., Cebesoy C., 2. M. Dinçer Apt., 111/6, ANTALYA |
| Telefon No | : | Ev: 0(242)3216658 Cep: 0(536)7025015 |