

Klinik Çalışma

KURUMSAL BAĞLILIK İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN ETKİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA ÖRNEĞİ

Aygül YANIK, Aslı EKİN, Selma SÖYÜK

ÖZET

Çalışanların kurumda başarılı, mutlu ve üretken olabilmesinin önemli etkenlerinin başında, kuruma bağlılığı ve işinden duyduğu tatmin yer alır. Bu araştırma; hastane çalışanlarının kurumsal bağlılığı ile iş tatmini düzeylerini, bunlar arasındaki ilişkiyi, sosyodemografik özelliklerin kurumsal bağlılık ve iş tatmini üzerine etkilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma İstanbul'da Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde 2010 yılında yapılmış olup, tanımlayıcı ve çıkarımsal niteliktedir. Veriler yüzyüze anket yöntemi ile toplanmış ve ankette beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Tesadüfi örnekleme yöntemiyle, 1350 çalışandan oluşan araştırma evreninden 460 çalışan örnekleme olarak seçilmiş ve eksiksiz yanıtlanan 451 anket değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin analizinde SPSS for Windows 15.0 paket programı kapsamında bağımsız örneklerde T testi, tek yönlü varyans analizi uygulanmış, farklılıkların tespitinde Tukey ve Scheffe yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analizi ile test edilmiştir. Çalışanların kurumsal bağlılıkları ile iş tatminleri incelendiğinde; ortalama olarak duygusal bağlılığı 2.96, devamlılık bağlılığı 2.91, normatif bağlılığı 3.2, genel kurumsal bağlılığı 3.05 ve içsel iş tatmini 3.24, dışsal iş tatmini 2.70, genel iş tatmini 3.03 bulunmuştur. Hastane çalışanlarının kurumsal bağlılıkları ile iş tatminleri orta düzeyde olup, birbirleri arasında ilişki ve etkileşim vardır. Hastanede, çalışanların kurumsal bağlılığını ve iş tatmini arttırıcı çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Araştırmanın benzer araştırmalara yön vereceği ve üst yönetimin kararlarını destekleyeceği tahmin edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hastane Yönetimi, Kurumsal Bağlılık, İş Tatmini, Kurumsal Bağlılık ve İş Tatmini ilişkisi.

A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL LOYALTY AND JOB SATISFACTION LEVEL AND THEIR EFFECTS ON SOCIODEMOGRAPHIC FEATURES SUMMARY

One of the most important thing that affects the employees' success, happiness and productivity in the organisation is their loyalty to the organisation and their job satisfaction. This research was conducted in order to determine the level of the institutional loyalties and the job satisfaction of the employees who work in the hospitals, the relationship between them and the effects of the socio-demographic characteristics on institutional loyalty and job satisfaction. The research was conducted in Haydarpaşa Numune Training and Research Hospital in 2010 and has descriptive and inferential nature.

The data was collected by face to face questionnaire method and 5-Likert Scale was used. With random sampling method 460 employees were chosen as a sample among the research group consisting of 1350 employees and 451 questionnaires which were fully answered were evaluated. In the analysis of the data for independent samples, T-test and one-way analysis

1. Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Yüksek Okulu, Yrd. Doç. Dr.
1. Yeditepe Üniversitesi Öğrencisi, Uz.
2. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Yrd. Doç. Dr.

Yayın gönderim ve kabul tarihi: 25.05.2012 - 26.06.2012

of variance were used in the scope of SPSS for Windows 15.0 software, and in order to determine the differences Tukey and Scheffe were used . The relationship between the variables was tested by Correlation analysis.

When employees' organisational loyalty and job satisfaction are examined , the average of emotional loyalty is approximately 2.96 , continuance loyalty is found as 2.91, normative loyalty is 3.2, general institutional loyalty (overall corporate commitment) as 3.05, internal job satisfaction is approximately 3.24 , external job satisfaction is 2.70 and general (overall) job satisfaction is found as 3.03 . The average level of job satisfaction and organisational loyalty of the hospital staff is moderate and there is a relationship and interaction between them.

In the hospitals , studies should be made to increase organisational loyalty and job satisfaction. We expect that the research will have a lot of contributions to the similar researches and will support the top management decisions.

Key Words: hospital management, organizational loyalty, job satisfaction, relationship between organizational loyalty and job satisfaction

GİRİŞ ve AMAÇ

Günümüzde, kurumların yoğun rekabet ortamında varlıklarını devam ettirebilmesi ve rekabet avantajını koruyabilmesi için sahip oldukları en önemli kaynak insandır. Ancak; insanın iyi değerlendirilmesi gerekmektedir. Kurum ile çalışan arasındaki gizli kalan beklentilerin gözden geçirilerek ortaya çıkartılması, yeniden yapılandırılması sağlanmalıdır. Aksi halde çalışanların iş değiştirmeleri artacak, iş verimi ve etkinliği azalacaktır. Yönetim; kendini işine adanmış, performans gereklerini yerine getirmeye motive olmuş çalışanlara sahip olmayı hedefler. Bu hedefi gerçekleştirmek ise; kurumuna sıkı şekilde bağlanmış ve iş tatmini yüksek çalışanlar sayesinde olacaktır.

Literatürde, bağlılık ve bağlılıkla ilgili kavramların değişik anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Oxford sözlüğünde bağlılık "davranış özgürlüğünü kısıtlayan katılım", Brickman'a göre ise, bireyin davranışını değiştirmeye zorlanacağı durumlarda kişinin davranışını dengede tutan güçtür¹. Bağlılık konusu son yıllarda çok sayıda araştırmanın odağını oluşturmuştur. Araştırmalarda

bağlılığın oldukça farklı boyutlarıyla ele alındığı söylenebilir. Örneğin; bağlılığın farklı boyutları olduğu gib², farklı türlerinin olduğu da öne sürülmüştür³. Bireyler kuruma, üst yönetime, ilk kademe yöneticilerine veya iş grubuna bağlılık hissedebilirler. Yanısıra, iş görenlerin kariyerlerine, sendikalara ve uzmanlıklarına bağlılıkları da söz konusudur⁴. Kurumsal bağlılık kavramı bireyin kuruma duyduğu psikolojik bağlılığı ifade eder⁵. Bağlılık ile ilgili farklı modeller ileri sürülmüş olup, bu modeller içerisinde en yaygın olarak kabul gören model Meyer ve Allen'in üç boyutlu kurumsal bağlılık modelidir. Bunlar; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır^{6,7,8,9,10}. Duygusal bağlılık; çalışanın kurum ile duygusal bağını ifade etmektedir. Devamlılık bağlılığı; çalışanın ödeme, sosyal statü, sosyal ağlara giriş gibi olgular açısından kendini kuruma bağlı hissetmesidir. Bu menfaatler bireyin kurumdan ayrılması durumunda risk altına girecek ve kaybedilebilecektir. Başka alternatifleri yoktur. Devamlılık bağlılığı yüksek kişiler, kurumda kalırlar, çünkü öyle yapmak zorundadırlar. Normatif bağlılık ise; çalışanın gönüllü zorunluluk ve sadakat duyguları etrafında ortaya çıkmaktadır. Bu duygular, ailesel yada kültürel sosyalleşme araçları kullanılarak çalışan üzerinde kurulan normatif bağlılıkların sonucudur. Yüksek normatif bağlılığa sahip kişiler, kendilerini kurumda kalmak zorunda hissederler. Boyutlar içerisinde en güçlü olumlu iş davranışları ortaya koyan boyut, duygusal bağlılıktır. Bu boyutlar, birbirinden ayırt edilebilen üç konuyu yansıtmaktadır. Bunlar; kuruma duygusal bağlanma, ayrılmanın maliyetini algılama ve kurumda kalma zorunluluğudur¹¹. Araştırmada bağlılığın üç boyutu da değerlendirilmiştir.

İş tatmini, bireyin işine karşı genel tutumuna ilişkin bir terimdir. Bu kavram; çalışanların algılarına, duygularına, davranışlarına ilişkin çok boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görülmüştür¹². İş tatmini, bireyin iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusu; iş tatminsizliği ise, bireyin çalıştığı işten elde ettiği hazın düşüklüğü ve bunun bireyde oluşturduğu rahatsızlıktır. İşe karşı bıkkınlık, isteksizlik ve kaçma duygusunu ifade eder¹³.

Kurumsal bağlılık ile iş tatmini yakından ilişkili, ancak farklı kavramlardır. Kurumsal bağlılık; kuruma sevgi duyma ya da onunla özdeşleşme iken, iş tatmini; çalışanların iş deneyimlerine

bağlı olarak işlerine ve/veya işlerinin bazı yönlerine gösterdikleri tepkidir¹⁴.

Çalışanın kuruma bağlılığı ve iş tatmini rekabet avantajı, iş verimi ve iş kalitesi açısından son derece önemlidir. Bu yönüyle araştırma kapsamında; hastanenin temizlik hizmetleri dışında tüm kademelerinde çalışan personelin kuruma bağlılıkları, iş tatminleri ve iş tatmini ile kurumsal bağlılıkları arasındaki ilişki ve etkileşim incelenmiştir. Çünkü; sağlık hizmeti bir ekip hizmeti olup, verilen hizmetler birbirlerini etkilemektedir.

Bu araştırma; hastane çalışanlarının kurumsal bağlılığı ile iş tatmini düzeylerini, bunlar arasındaki ilişkiyi, sosyodemografik özelliklerin kurumsal bağlılık ve iş tatmini üzerine etkilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın daha sonra yapılacak araştırmalara yön vereceği ve üst yönetimin kararlarını destekleyeceği tahmin edilmektedir.

GEREÇ ve YÖNTEM

Araştırma İstanbul'da Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde (Bundan sonra Hastane olarak anılacaktır) 2010 yılı ilk üç ayında yapılmış olup, tanımlayıcı ve çıkarımsal niteliktedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi ve ankette beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Anket; üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde Meyer ve Allen tarafından geliştirilen³ ve duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığı ölçmek için "kurumsal bağlılık ölçeği", ikinci bölümde içsel ve dışsal iş tatminini ölçmek için "Minnesota iş tatmini ölçeği" ve üçüncü bölümde ise çalışanların ünvanı, statüsüsü, cinsiyeti, yaşı, eğitimi, mesleki deneyimi, kurum kıdemini, medeni durumu, çalışma şekli ve çalışma birimi gibi özellikleri yer almıştır. Kurumsal bağlılık ölçeği 17, iş tatmini ölçeği 20 ve demografik özellikler 10 sorudan oluşmaktadır. Verilerin analizinde SPSS for Windows 15.0 paket programı kullanılmıştır. Kurumsal bağlılık ölçeğinde yer alan ifadeler değerlendirilirken "1" algılanan en yüksek katılma durumu (kesinlikle katılıyorum), "5" algılanan en düşük katılma durumu (kesinlikle katılmıyorum); iş tatmini ölçeğinde yer alan ifadeler değerlendirilirken "1" algılanan en düşük memnuniyet durumunu (hiç memnun değilim), "5" algılanan en yüksek memnuniyet durumunu (çok memnunuz) göstermektedir.

Verilerin analizinde Bağımsız Örneklerde T Testi,

Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) testleri kullanılmıştır. Testlerde yanılma olasılığı $\alpha=0,05$ seçilmiştir. Bu testler sonucunda çıkan farklılıkların tespitinde Post Hoc Multiple Comparisons testlerinden Tukey ve Scheffe yararlanılmıştır. Anketin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları kurumsal bağlılık bölümünde 0.75, iş tatmini bölümünde ise 0.88 bulunmuştur.

Araştırmanın evrenini 1350 kişi oluşturmaktadır. Anket, temizlik hizmetleri dışında kalan çalışanlardan tesadüfî örnekleme yöntemiyle belirlenen 460 kişiye uygulanmış ve eksiksiz yanıtlanan 451 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma bulguları ve sonuçları genellenemez, ilgili hastane ile sınırlıdır.

BULGULAR

Çalışanların Sosyodemografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Yüzyüze uygulanan anketi yanıtlayan çalışanların özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Yönetici çalışan; başhekim veya yardımcısı, müdür veya yardımcısı, başhemşire veya yardımcısı, şef veya yardımcısı ile sorumlu hemşirelerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların %10.2'si yönetici çalışan, %26.8'i doktorlar, %27.7'si hemşire-ebe-sağlık memuru, %13.5'i idari çalışan ve %11.3'ü bilgi işlem veri hazırlama kontrol işlemini ve %10.4'ü özel güvenlik çalışanı, %56.5'i kadrolu, %18.4'ü sözleşmeli ve %25.1'i taşeron şirket çalışanı oluşturmaktadır. Yine çalışanların %89.6'nın 46 yaşın altında yer aldığı, %44.3'nün erkek ve %55.7'nin kadın olduğu, % 54.8'nin evli, %45.2'nin bekar olduğu belirlenmiştir. Çalışanların %50.8'nin lisans ve üstü eğitim aldığı, %91.8'nin bir yıldan fazla mesleki deneyime, %81.4'nün kurumda bir yıldan fazla kıdemli olduğu, %34.8'nin hem gündüz hem de gece çalıştığı, % 66.3'nün klinik ve polikliniklerde çalıştığı görülmektedir.

Kurumsal bağlılığın üç boyutlu ölçeğine ilişkin değerlendirmeler Tablo 3'de sunulmuştur. Genel olarak çalışanların hastanede kendilerini; genel kurumsal bağlılık açısından orta düzeyde; duygusal ve devamlılık bağlılığı açısından orta ve yüksek düzeyde; normatif bağlılık açısından ise orta düzeyde bağlı hissettikleri belirlenmiştir. Duygusal bağlılık açısından en fazla katılım "bu kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hisse-

Tablo 1: Çalışanların Sosyodemografik Özellikleri N=451

		N:451	%
Unvan Dağılımı	Yönetici Çalışan	46	10,2
	Uzman Doktor, Başasistan	37	8,2
	Asistan	84	18,6
	Hemşire, Ebe, Sağlık Memuru	125	27,7
	İdari Çalışan	61	13,5
	Bilgi İşlem VHKİ	51	11,3
	Özel Güvenlik	47	10,4
Statü Dağılımı	Kadrolu Çalışan	255	56,5
	Sözleşmeli Çalışan (4/B)	83	18,4
	Taşeron Şirket Çalışanı	113	25,1
Cinsiyet Dağılımı	Erkek	200	44,3
	Kadın	251	55,7
Yaş Dağılımı	20 ve altı	7	1,6
	21-25	84	18,6
	26-30	144	31,9
	31-35	77	17,1
	36-40	50	11,1
	41-45	42	9,3
	46-50	29	6,4
	51 ve üstü	18	4,0
Medeni Durum Dağılımı	Evli	247	54,8
	Bekar	204	45,2
Eğitim Öğretim Dağılımı	İlköğretim	29	6,4
	Lise ve dengi okul	110	24,4
	Önlisans	83	18,4
	Lisans	137	30,4
	Yüksek Lisans	27	6,0
	Doktora ve üzeri (tıpta uzmanlık eğitimi dahil)	65	14,4
Mesleki Deneyim Dağılımı	1 yıldan az	37	8,2
	1-5 yıl	167	37,0
	6-10 yıl	94	20,8
	11-15 yıl	49	10,9
	16-20 yıl	46	10,2
	21 yıl ve üstü	58	12,9
Kurum Kıdemi Dağılımı	1 yıldan az	84	18,6
	1-5 yıl	186	41,2
	6-10 yıl	72	16,0
	11-15 yıl	39	8,6
	16-20 yıl	40	8,9
	21 yıl ve üstü	30	6,7
Çalışma Şekli Dağılımı	Sürekli Gündüz	174	38,6
	Vardiya	102	22,6
	Sürekli Gece	16	3,5
	Gündüz Mesai ve Gece Nöbeti	157	34,8
	Diğer	2	0,4
Çalışma Birimi Dağılımı	Poliklinikler	48	10,6
	Klinikler	251	55,7
	laboratuvarlar	34	7,5
	İdari Birimler	49	10,9
	Diğer	69	15,3

Kurumsal Bağlılık İle İlgili Bulgular

Tablo 2’de kurumsal bağlılığın üç boyutu ile ilgili bulgular sunulmuştur.

Katılma Derecesi; 1. Kesinlikle Katılıyorum, 2. Katılıyorum, 3. Kararsızım,
4. Katılmıyorum, 5. Kesinlikle Katılmıyorum

Tablo 2: Kurumsal Bağlılığın Üç Boyutu İle İlgili Bulgular

Duygusal Bağlılık	Katılma Derecesi				
	1	2	3	4	5
1.Kurumda çalışmaya devam mutluluğu	64	86	127	79	95
	14,2	19,1	28,2	17,5	21,1
2.Kurumun sorunlarını benimseme	73	156	72	88	62
	16,2	34,6	16,0	19,5	13,7
3. Kuruma duygusal olarak ait hissetmeme	59	110	100	113	69
	13,1	24,4	22,2	25,1	15,3
4. Kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissetmeme	61	123	95	117	55
	13,5	27,3	21,1	25,9	12,2
5. Kurumda kendini “ailenin bir parçası” gibi hissetme	70	106	92	116	67
	15,5	23,5	20,4	25,7	14,9
6. Kurumun kişisel anlama sahip olması	66	97	97	113	78
	14,6	21,5	21,5	25,1	17,3
Devamlılık Bağlılığı	Katılma Derecesi				
	1	2	3	4	5
1. Kurumda kalmanın istek ve ihtiyaç olması	43	73	86	152	97
	9,5	16,2	19,1	33,7	21,5
2. Kurumdan ayrılmanın zor olması	53	70	94	134	100
	11,8	15,5	20,8	29,7	22,2
3. Kurumdan ayrılmanın çok şeyi alt üst etmesi	87	149	77	85	53
	19,3	33,0	17,1	18,8	11,8
4. Kurumdan ayrılmaktan korkma	57	120	89	120	65
	12,6	26,6	19,7	26,6	14,4
5. Kuruma çok şey kattığına inanma	46	103	115	119	68
	10,2	22,8	25,5	26,4	15,1
6. Çok az alternatifte sahip olma	63	136	79	112	61
	14	30,2	17,5	24,8	13,5
Normatif Bağlılık	Katılma Derecesi				
	1	2	3	4	5
1.Çalışmaya devam konusunda sorumluluk hissetmeme	48	139	110	92	62
	10,6	30,8	24,4	20,4	13,7
2. Kurum değişikliğini doğru bulmama	73	136	106	96	40
	16,2	30,2	23,5	21,3	8,9
3. Diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissetme	79	147	89	98	38
	17,5	32,6	19,7	21,7	8,4
4. Kuruma bağlılığın değerine inanma	94	130	90	101	36
	20,8	28,8	20,0	22,4	8,0
5. Kurumdan ayrılmanın suçlu hissettireceği inancı	120	169	91	46	25
	26,6	37,5	20,2	10,2	5,5

diyorum (2.80)” ifadesi, en düşük katılımı ise “kariyerimin kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum (3.12)” ifadesi almıştır. Devamlılık bağlılığı açısından en fazla katılım “benim için şu anda bu kurumda kalmak, bir istek olduğu kadar

bir ihtiyaçtır da (2.58)” ifadesi, en düşük katılım ise “şu anda bu kurumdan ayrılısam hayatım büyük ölçüde altüst olurdu (3.33)” ifadesi almıştır. Normatif bağlılık açısından en fazla katılım “bu kurumda çalışmaya devam etmek konusunda

Tablo 3: Kurumsal Bağlılığın Üç Boyutlu Ölçeğine İlişkin Değerlendirmeler
(N=451, Ortalama: Ort., SS: Standart Sapma)

Duygusal Bağlılık	Ort.	SS
1.Kurumda çalışmaya devam mutluluğu	3,12	1,32
2.Kurumun sorunlarını benimseme	2,80	1,30
3. Kuruma duygusal olarak ait hissetmeme	2,94	1,27
4. Kuruma karşı güçlü bir bağlılık hissetmeme	3,04	1,25
5. Kurumda kendini “ailenin bir parçası” gibi hissetme	2,99	1,30
6. Kurumun kişisel anlama sahip olması	2,91	1,31
Devamlılık Bağlılığı		
1. Kurumda kalmanın istek ve ihtiyaç olması	2,58	1,25
2. Kurumdan ayrılmanın zor olması	2,65	1,30
3. Kurumdan ayrılmanın çok şeyi alt üst etmesi	3,33	1,64
4. Kurumdan ayrılmaktan korkma	2,96	1,27
5. Kuruma çok şey kattığına inanma	2,86	1,22
6. Çok az alternatife sahip olma	3,06	1,28
Normatif Bağlılık		
1.Çalışmaya devam konusunda sorumluluk hissetmeme	3,04	1,22
2. Kurum değişikliğini doğru bulmama	3,23	1,21
3. Diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissetme	3,29	1,22
4. Kuruma bağlılığım değerine inanma	3,22	1,25
5. Kurumdan ayrılmanın suçlu hissettireceği inancı	3,69	1,13

Yüksek Katılım(1,0-2,50), Orta Düzeyde Katılım (2,51-3,50), Düşük Katılım (3,51-5,0).

İş Tatmini İle İlgili Bulgular

Tablo 4’de çalışanların içsel ve dışsal iş tatmini ile ilgili bulgular sunulmuştur.

Katılma Derecesi; 1. Hiç Memnun Değilim, 2. Memnun Değilim, 3. Kararsızım,
4. Memnunum, 5. Çok Memnunum.

herhangi bir sorumluluk hissetmiyorum (3.04)” ifadesi, en düşük katılımı ise “bu kurumdan şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissederdim (3.69)”ifadesi almıştır.

İş tatmini ölçeğine ilişkin değerlendirmeler Tablo 4’de sunulmuştur. Genel olarak çalışanların Hastanede kendilerini; genel iş tatmini açısından orta düzeyde, içsel iş tatmini açısından orta düzeyde; dışsal iş tatmini açısından ise düşük ve orta

düzeyde memnun hissettikleri belirlenmiştir. İçsel tatmin içerisinde en fazla memnuniyeti, işimden “başkaları için bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından (3.86)” ve “bana sabit bir iş sağlaması bakımından (3.64) ifadeleri, en düşük memnuniyeti ise “kendi kararlarımı bana uygulama serbestisi vermesi bakımından (2.79)” ve “tek başıma çalışma olanağı olması bakımından (2.89)” ifadeleri almıştır. Dışsal tatmin içerisinde

Tablo 4: Çalışanların İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Değerlendirmeler
(N=451, Ortalama: Ort., SS:Standart Sapma)

İçsel İş Tatmini	Ort.	SS
İşimden;		
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından.	2,90	1,12
2. Tek başıma çalışma olanağı olması bakımından.	2,89	1,14
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilmem bakımından.	3,03	1,08
4. Toplumda saygın biri olma şansını bana vermesi bakımından .	3,30	1,10
5. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabileme şansım olması bakımından.	3,39	1,10
6. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından.	3,64	0,94
7. Başkaları için bir şeyler yapabileme şansımın olması bakımından.	3,86	0,86
8. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olması bakımından.	3,43	0,96
9. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilmeme bakımından.	3,43	1,07
10. Kendi kararlarımı bana uygulama serbestini vermesi bakımından.	2,79	1,17
11. Kendi yöntemlerimi kullanabileme şansını vermesi bakımından.	2,90	1,13
12. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından.	3,34	1,18
Dışsal İş Tatmini		
1. Yöneticimin idarecilik anlayışı bakımından.	2,91	1,26
2. Alınan kararların uygulamaya konması bakımından.	2,85	1,11
3. Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından.	2,92	1,18
4. Yaptığım iş ve aldığım ücret bakımından.	1,93	1,05
5. İşte terfi olanağımın olması bakımından.	2,31	1,16
6. Çalışma şartları bakımından.	2,56	1,23
7. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından.	3,41	1,15
8. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından.	2,71	1,21

Düşük Memnuniyet (1,0-2,50), Orta Düzeyde Memnuniyet (2,51-3,50), Yüksek Memnuniyet (3,51-5,0).

en fazla memnuniyeti, işimden “çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşmaları bakımından (3.41)” ve “yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından (2.92)” ifadeleri, en düşük memnuniyeti ise “yaptığım iş ve ücret bakımından (1.93)” ve “işte terfi olanağımın olması bakımından (2.31)” ifadeleri almıştır.

Çalışanların Sosyodemografik Özellikleri ile Kurumsal Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Kurumsal bağlılık ve iş tatmini ile ilgili ortalamalara ait bulgular ve güvenilirlik oranları Tablo 5’de sunulmuştur. Buna göre en yüksek katılımlı ortalama değeri devamlılık bağlılığı (2.91) ve en yüksek memnuniyet ortalama değeri içsel tatmin (3.24) almıştır. Ortalama genel kurumsal bağlılık (3.05) ve genel iş tatmini (3.03) bulunmuş olup, kararsızlığı simgeleyen üç civarı

olması istenen bir bağlılık ve tatmin düzeyi değildir. Genel kurumsal bağlılık cronbach · değeri 0.75 ve genel iş tatmini cronbach · değeri 0.88 bulunmuştur. Bunlar anketin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çalışanların sosyodemografik özelliklerine göre kurumsal bağlılık ve iş tatminlerinin farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklerde T Testi ve Tek Yönlü ANOVA testi ile incelenmiştir. Bu testler sonucunda çıkan farklılıkların tespitinde Post Hoc Multiple Comparisons testlerinden Tukey ve Scheffe yararlanılmıştır. Araştırmada kurumsal bağlılık ve iş tatmini değişkenlerinin kendi aralarındaki ve birbirleri arasındaki ilişki önce korelasyon analizi ile test edilmiş ve ardından regresyon analizi ile kurumsal bağlılığın iş tatmine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışanların cinsiyetleri ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki Tablo 6’da sunulmuştur. Çalışanların cinsiyetleri ile kurumsal bağlılık ve

Tablo 5: Kurumsal Bağlılık ve İş Tatmini İle İlgili Ortalamalara Ait Bulgular

N=451	Ort.	Standart Sapma	İfade Sayısı	Cronbach α
Duygusal Bağlılık	2,96	0,65	6	0,56
Devamlılık Bağlılığı	2,91	0,86	6	0,72
Normatif Bağlılık	3,31	0,71	5	0,53
İçsel İş Tatmini	3,24	0,63	12	0,83
Dışsal İş Tatmini	2,70	0,76	8	0,80
Genel İş Tatmini	3,03	0,62	20	0,88
Genel Kurumsal Bağlılık	3,05	0,57	17	0,75

Tablo 6: Çalışanların Cinsiyetleri İle Kurumsal Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Ölçek	Erkek		Kadın		t	p	Kadın	
	Ort.	Std. Hata	Ort.	Std. Hata			t	p
Duygusal Bağlılık	2,90	0,66	3,01	0,64	-1,73	0,08	-1,72	0,8
Devamlılık Bağlılığı	2,87	0,88	2,93	0,84	-0,72	0,47	-0,72	0,47
Normatif Bağlılık	3,25	0,73	3,36	0,68	-1,70	0,08	-1,69	0,09
Genel Kurumsal Bağlılık	2,99	0,56	3,09	0,58	-1,69	0,09	-1,69	0,09
İçsel Tatmin	3,25	0,68	3,24	0,60	0,18	0,85	0,18	0,85
Dışsal Tatmin	2,77	0,76	2,65	0,75	1,70	0,08	1,70	0,09
Genel Tatmin	3,06	0,65	3,00	0,59	0,94	0,34	0,93	0,34

Çalışanların medeni durumu ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki Tablo 7'de sunulmuştur. Çalışanların medeni durumları ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı fark yoktur ($P>0,05$). Evli ve bekar çalışanlar arasında kurumsal bağlılık ve iş tatmini dağılımları benzerdir.

Tablo 7: Çalışanların Medeni Durumu İle Kurumsal Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Ölçek	Evli		Bekar		t	p	Bekar	
	Ort.	Std. Hata	Ort.	Std. Hata			t	p
Duygusal Bağlılık	2,93	0,64	3,00	0,66	-1,20	0,22	-1,20	0,23
Devamlılık Bağlılığı	2,92	0,87	2,89	0,85	-0,37	0,71	-0,37	0,70
Normatif Bağlılık	3,34	0,71	3,28	0,71	-0,94	0,34	-0,94	0,34
Genel Kurumsal Bağlılık	3,05	0,58	3,04	0,57	-0,05	0,95	-0,05	0,95
İçsel Tatmin	3,27	0,62	3,21	0,65	0,87	0,38	0,87	0,38
Dışsal Tatmin	2,73	0,77	2,67	0,75	0,80	0,42	1,80	0,41
Genel Tatmin	3,05	0,58	3,00	0,62	0,93	0,95	0,93	0,95

Tablo 8: Çalışanların Sosyodemografik Özellikleri İle Kurumsal Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Özellik	Duygusal Bağlılık		Devamlılık Bağlılığı		Normatif Bağlılık		İçsel Tatmin		Dışsal Tatmin		Genel Tatmin		Genel Kurumsal Bağlılık	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
Ünvan	3,83	0,00**	5,36	0,00**	4,32	0,00**	4,23	0,00**	4,63	0,00**	4,61	0,00**	7,00	0,00**
Statü	10,40	0,00**	12,58	0,00**	9,45	0,00**	0,47	0,62	1,12	0,32	0,07	0,93	17,95	0,00**
Yaş	1,71	0,10	0,62	0,73	1,69	0,10	2,86	0,00**	2,12	0,04*	2,82	0,00**	1,25	0,27
Eğitim	2,13	0,06	2,52	0,02*	1,96	0,08	2,35	0,04*	3,47	0,00**	3,23	0,00**	3,20	0,00**
Mesleki Denevim	2,35	0,04*	1,13	0,34	2,44	0,03*	1,42	0,21	1,30	0,26	0,78	0,55	1,29	0,26
Kıdem	2,05	0,07	0,89	0,48	0,49	0,78	2,51	0,02*	2,10	0,06	2,26	0,04*	0,61	0,69
Çalışma Sekli	2,26	0,06	0,23	0,91	2,02	0,09	1,78	0,13	0,48	0,75	1,14	0,33	1,24	0,29
Çalıştığı Birim	2,95	0,02*	0,53	0,71	1,38	0,23	2,09	0,08	3,91	0,00**	3,09	0,01**	1,69	0,15

* $P<0,05$; ** $P<0,01$

Çalışanların ünvanı ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini arasında tüm değişkenler açısından anlamlı fark vardır ($P<0,05$). Bu farklar önemlidir.

iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı fark yoktur ($P>0,05$). Erkek ve bayan çalışanlar arasında kurumsal bağlılık ve iş tatmini dağılımları benzerdir.

Çalışanların medeni durumu ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki Tablo 7'de sunulmuştur. Çalışanların medeni durumları ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı fark yoktur ($P>0,05$). Evli ve bekar çalışanlar arasında kurumsal bağlılık ve iş tatmini dağılımları benzerdir.

Sosyodemografik özellikler ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki Tablo 8'de sunulmuştur.

Duygusal bağlılık açısından bu fark; yöneticilere (N:46, Ort.:2,79) göre asistanların (N:84, Ort.:3,14) ve hemşirelerin (N:125, Ort.:3,09) bağlılığı daha düşük, özel güvenliklerin (N:47, Ort.:2,73) bağlılığı daha yüksektir. Devamlılık bağlılığı açısından; yöneticilere (N:46, Ort.:2,67) göre hemşirelerin (N:125, Ort.:3,16)

bağlılığı daha düşüktür. Uzman-başasistanlara (N:37, Ort.:3,12) göre bilgi işlem (N:51, Ort.:2,58) ve özel güvenliklerin (N:47, Ort.:2,59) bağlılığı daha yüksektir. Hemşirelere (N:125, Ort.:3,16) göre yöneticilerin (N:46, Ort.:2,67), bilgi işlem (N:51, Ort.:2,58) ve özel güvenliklerin (N:47, Ort.:2,59) bağlılığı daha yüksektir. Normatif bağlılık açısından; asistanlara (N:84, Ort.:3,47) göre bilgi işlem (N:51, Ort.:3,05) ve özel güvenliklerin (N:47, Ort.:3,05) bağlılığı daha yüksektir. Hemşirelere (N:125, Ort.:3,43) göre bilgi işlem (N:51, Ort.:3,05) ve özel güvenliklerin (N:47, Ort.:3,05) bağlılığı daha yüksektir. Genel bağlılık açısından; yöneticilere (N:46, Ort.:2,85) göre asistanların (N:84, Ort.:3,18) ve hemşirelerin (N:125, Ort.:3,21) bağlılığı daha düşüktür. Asistanlara (N:84, Ort.:3,18) göre yöneticilerin (N:46, Ort.:2,85), bilgi işlem (N:51, Ort.:2,82) ve özel güvenliklerin (N:47, Ort.:2,77) bağlılığı daha yüksektir. İçsel iş tatmini açısından; yöneticilere (N:46, Ort.:3,58) göre asistanların (N:84, Ort.:3,06), hemşirelerin (N:125, Ort.:3,22) ve bilgi işlem çalışanlarının (N:51, Ort.:3,19) memnuniyeti daha düşüktür. Uzman-başasistanlara (N:37, Ort.:3,45) göre asistanların (N:84, Ort.:3,06) memnuniyeti daha düşüktür. Dışsal iş tatmini açısından; uzman-başasistanlara (N:37, Ort.:3,14) göre asistanların (N:84, Ort.:2,57), hemşirelerin (N:125, Ort.:2,55) ve bilgi işlemin (N:51, Ort.:2,64) memnuniyeti daha düşüktür. Genel iş tatmini açısından; yöneticilere (N:46, Ort.:3,30) göre asistanların (N:84, Ort.:2,86) ve hemşirelerin (N:125, Ort.:2,95) memnuniyeti daha düşüktür. Uzman-başasistanlara (N:37, Ort.:3,32) göre asistanların (N:84, Ort.:2,86) ve hemşirelerin (N:125, Ort.:2,95) memnuniyeti daha düşüktür.

Çalışanların statüsü ile kurumsal bağlılık değişkenleri arasında anlamlı fark vardır ($P < .05$). Bu farklar önemlidir. Ancak çalışanların statüsü ile iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı fark yoktur ($P > .05$).

Duygusal bağlılık açısından bu fark; kadrolu personele (N:255, Ort.:2,95) göre sözleşmeli personelin (N:83, Ort.:3,23) bağlılığı daha düşüktür. Sözleşmeli personele (N:83, Ort.:3,23) göre kadrolu personelin (N:255, Ort.:2,95) ve taşeron personelin (N:113, Ort.:2,81) bağlılığı

daha yüksektir. Devamlılık bağlılık açısından; kadrolu personele (N:255, Ort.:2,93) göre sözleşmeli personelin (N:83, Ort.:3,22) bağlılığı daha düşük, taşeron personelin (N:113, Ort.:2,62) bağlılığı daha yüksektir. Normatif bağlılık açısından; kadrolu personele (N:255, Ort.:3,36) göre taşeron personelin (N:113, Ort.:3,07) ve sözleşmeli personelin (N:83, Ort.:3,47) bağlılığı daha yüksektir.

Genel bağlılık açısından; kadrolu personele (N:255, Ort.:3,07) göre sözleşmeli personelin (N:83, Ort.:3,30) bağlılığı daha düşük, taşeron personelin (N:113, Ort.:2,82) bağlılığı daha yüksektir.

Çalışanların yaşı ile kurumsal bağlılık değişkenleri arasında anlamlı fark yoktur ($P > .05$). Ancak çalışanların yaşı ile iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı fark vardır ($P < .05$). Bu farklar önemlidir.

İçsel iş tatmini açısından bu fark; 21-25 yaş (N:84, Ort.:3,16), 26-30 yaş (N:144, Ort.:3,17) ve 31-35 yaş (N:77, Ort.:3,24) yaşlara göre 50 ve üstü yaşın (N:18, Ort.:3,81) memnuniyeti daha yüksektir. Dışsal iş tatmini açısından; 21-25 yaş (N:84, Ort.:2,68), 26-30 yaş (N:144, Ort.:2,71) ve 31-35 yaş (N:77, Ort.:2,56) yaşlara göre 50 ve üstü yaşın (N:18, Ort.:3,30) memnuniyeti daha yüksektir. Genel iş tatmini açısından; 21-25 yaş (N:84, Ort.:2,97), 26-30 yaş (N:144, Ort.:2,99), 31-35 yaş (N:77, Ort.:2,96), 36-40 yaş (N:50, Ort.:3,05) ve 41-45 yaş (N:42, Ort.:3,03) yaşlara göre 50 ve üstü yaşın (N:18, Ort.:3,60) memnuniyeti daha yüksektir.

Çalışanların eğitimi ile kurumsal bağlılık değişkenlerinden devamlılık ve genel bağlılık arasında anlamlı fark vardır ($P < .05$). Çalışanların eğitimi ile iş tatmini değişkenlerinden dışsal tatmin ve genel tatmin arasında anlamlı fark vardır ($P < .05$).

Devamlılık bağlılığı açısından fark önemli değildir. Genel bağlılık açısından; lise ve dengi mezunlarına (N:110, Ort.:2,91) göre lisans mezunlarının (N:137, Ort.:3,16) bağlılığı daha düşüktür. İçsel iş tatmini açısından; lisans mezunlarına (N:137, Ort.:3,17) göre uzman- doktora mezunlarının (N:65, Ort.:3,44) memnuniyeti daha yüksektir. Dışsal iş tatmini açısından; ön lisans mezunlarına (N:83, Ort.:2,51) göre uzman- doktora mezunlarının (N:65, Ort.:3,00) ve lisans me-

zunlarının (N:137, Ort.:2,64) memnuniyeti daha yüksektir. Genel iş tatmini açısından; ön lisans mezunlarına (N:83, Ort.:2,92) göre uzman- doktora mezunlarının (N:65, Ort.:3,27) ve lisans mezunlarının (N:137, Ort.:2,95) memnuniyeti daha yüksektir.

Çalışanların deneyimi ile kurumsal bağlılık değişkenlerinden duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı fark vardır (P< .05). Çalışanların deneyimi ile iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı fark yoktur (P> .05). Duygusal ve normatif bağlılık açısından bu fark önemli değildir.

Çalışanların kıdemi ile kurumsal bağlılık değişkenleri arasında anlamlı fark yoktur (P> .05). Ancak çalışanların kıdemi ile iş tatmini değişkenlerinden içsel ve genel iş tatmini arasında anlamlı fark vardır (P> .05). İçsel ve genel iş tatmini açısından bu fark önemli değildir.

Çalışanların çalışma şekli ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı fark yoktur (P> .05).

Çalışanların çalıştığı birim ile kurumsal bağlılık değişkenlerinden duygusal bağlılık arasında anlamlı fark vardır (P< .05) ve bu fark önemli değildir. Çalışanların çalıştığı birim ile iş tatmini değişkenlerinden dışsal ve genel tatmin arasında anlamlı fark vardır (P> .05). Dışsal iş tatmini açısından ise bu fark; klinik çalışanlarına (N:251, Ort.:2,59) göre idari birim çalışanlarının (N:49, Ort.:2,98) memnuniyeti daha yüksektir. Genel iş tatmini açısından; klinik çalışanlarına (N:251, Ort.:2,96) göre idari birim çalışanlarının (N:49, Ort.:3,28) memnuniyeti daha yüksektir. Bu farklar önemlidir.

Kurumsal Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Tablo 9'da görüldüğü üzere kurumsal bağlılık değişkenleri; duygusal, devamlılık, normatif ve genel kurumsal bağlılık değişkenle-

rinin birbiri arasında pozitif yönde ve önemli derecede ilişki ve etkileşim vardır. Yine iş tatmini değişkenleri; içsel, dışsal ve genel iş tatmini değişkenlerinin birbiri arasında pozitif yönde, önemli derecede ilişki ve etkileşim vardır. İş tatmini

r katsayısının negatif olması, derecelendirmenin en olumsuzdan en olumluya doğru derecelendirilmesinden kaynaklanmaktadır. İş tatmini değişkeninde hiç memnun değilim ifadesinin aralıklı ölçek değeri 1 iken, çok memnunum ifadesinin aralıklı ölçek değeri 5'tir. Kurumsal bağlılık değişkeninin ise kesinlikle katılıyorum ifadesinin aralıklı ölçek değeri 1 iken, kesinlikle katılmıyorum ifadesinin aralıklı ölçek değeri 5'tir. Bu nedenle korelasyon katsayısı yorumlanırken ters ilişki yorumlaması değil, eş yönlü ilişki yorumlaması yapılmıştır. Genel olarak kurumsal bağlılık değişkenleri ile iş tatmini değişkenleri arasında önemli derecede ilişki ve etkileşim vardır.

Duygusal, devamlılık, normatif ve genel kurumsal bağlılık ile içsel iş tatmini ve genel iş tatmini değişkenleri arasında pozitif yönde, önemli derecede ilişki ve etkileşim vardır. Araştırma bulgularına göre; kurumsal bağlılık arttıkça iş tatmini artar, kurumsal bağlılık azaldıkça iş tatmini azalır, diyebiliriz.

Normallik Ve Doğrusallık Varsayımlarının İncelenmesi

Tablo 9: Araştırmada Yer Alan Değişkenlere İlişkin Korelasyon Matrisi

	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık	İçsel İş Tatmin	Dışsal İş Tatmin	Genel İş Tatmin	Genel Kurumsal Bağlılık
Duygusal Bağlılık	1	0,33**	0,44**	-0,16**	-0,26**	-0,23**	0,73**
Devamlık Bağlılığı	0,33**	1	0,42**	-0,10*	-0,12**	-0,12**	0,81**
Normatif Bağlılık	0,44**	0,42**	1	-0,19**	-0,29**	-0,26**	0,76**
İçsel İş Tatmini	-0,16**	-0,10*	-0,19**	1	0,62**	0,92**	-0,18**
Dışsal İş Tatmini	-0,26**	-0,12**	-0,29**	0,62**	1	0,87**	-0,28**
Genel İş Tatmini	-0,23**	-0,12**	-0,26**	0,92**	0,87**	1	-0,25**
Genel Kurumsal Bağlılık	0,73**	0,81**	0,76**	-0,18**	-0,28**	-0,25**	1

**P<.01 : Korelasyon 0,01 düzeyinde önemlidir, *P< .05: Korelasyon 0,05 düzeyinde önemlidir.

Tablo 10: Kurumsal Bağlılığın İçsel İş Tatmini İle İlişkisi

Ölçek	B	St. Hata	Beta	t	P
Duygusal Bağlılık	-8,92	0,051	-0,092	-1,74	0,082
Devamlılık Bağlılığı	-3,27	0,038	-0,085	-0,08	0,932
Normatif Bağlılık	-0,13	0,49	-,152	-2,77	0,006

Bağımlı Değişken: İçsel iş tatmini

R=0.211, R²=0.045, F:6.95, **P<.01, *P<.05

Regresyon analizi sonucunda içsel iş tatmini ile normatif bağlılık arasında diğerlerine göre daha güçlü bir ilişki vardır.

Tablo 11: Kurumsal Bağlılığın Dışsal İş Tatmini İle İlişkisi

Ölçek	B	St. Hata	Beta	t	P
Duygusal Bağlılık	-0,205	0,059	-0,176	-3,47	0,001
Devamlılık Bağlılığı	2,602	0,044	0,029	0,58	0,557
Normatif Bağlılık	-0,245	0,057	-,229	-4,33	0,000

Bağımlı Değişken: Dışsal iş tatmini

R=0.333, R²=0.111, F:18.57, **P<.01, *P<.05

Regresyon analizi sonucunda dışsal iş tatmini ile duygusal ve normatif bağlılık arasında diğerlerine göre daha güçlü bir ilişki vardır.

Tablo 12: Kurumsal Bağlılığın Genel İş Tatmini İle İlişkisi

Ölçek	B	St. Hata	Beta	t	P
Duygusal Bağlılık	-0,136	0,049	-0,143	-2,78	0,006
Devamlılık Bağlılığı	8,446	0,037	-0,012	0,23	0,817
Normatif Bağlılık	-0,180	0,047	-0,206	-3,85	0,000

Bağımlı Değişken: Genel iş tatmini

R=0.293, R²=0.086, F:14.01, **P<.01, *P<.05

Regresyon analizi sonucunda genel iş tatmini ile duygusal ve normatif bağlılık arasında diğerlerine göre daha güçlü bir ilişki vardır.

Tablo 13: Kurumsal Bağlılığın Genel İş Tatmini İle İlişkisi

Ölçek	B	St. Hata	Beta	t	P
Genel Bağlılık	-0,272	0,049	-0,253	-5,54	0,000

Bağımlı Değişken: Genel iş tatmini

R=0.253, R²=0.064, F:30,73, **P<.01, *P<.05

Regresyon analizi sonucunda genel iş tatmini ile genel bağlılık arasında güçlü bir ilişki vardır.

Genel iş tatmini ve genel kurumsal bağlılık değişkenlerinin sıklık dağılımının doğrusal ve ortalamalarının normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Yine çoklu regresyon analizi uygulamasında, bağımlı değişken (genel iş tatmini) ile bağımsız değişkenler (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık) arasındaki ilişkinin doğrusal ve ortalamalarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

TARTIŞMA

Kurumların varlıklarını devam ettirebilmesi ve rekabet edebilmesi için en önemli unsurların başında; yüksek düzeyde kurumuna bağlı ve işinden

tatmin olan çalışanlara sahip olmak gelmektedir. Araştırmada, kurumsal bağlılığın boyutları açısından çalışanların ortalama duygusal bağlılık düzeyleri 2.96, devamlılık bağlılığı 2.91, normatif bağlılık ise 3.31 bulunmuştur. Bu ortalama değerlerin kararsızlığı temsil eden 3'ün biraz altında ve biraz üstünde olması olumsuzluğu temsil etmekte ve araştırma yapılan hastanede çalışanların kurumsal bağlılıklarının orta ve düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Cihangiroğlu tarafından askeri tabielerin kurumsal bağlılık düzeyleri üzerine yapılan bir araştırmada da askeri tabielerin kurumsal bağlılıkları düşük bulunmuştur⁹. Ak-

bolat ve Diğerleri tarafından yapılan çalışmada ise, tıbbi sekreterlerin normatif ve duygusal bağlılıkları yüksek, devamlılık bağlılıkları ise düşük çıkmıştır⁶. Kaarna tarafından Estonya'da yapılan bir çalışmada; doktorlar, hemşireler, yönetici ve destek personeli, laboratuvar çalışanları kurumsal bağlılık ortalamaları 2.5 ile 2.9 arasında, oldukça düşük bulunmuştur¹⁵.

Araştırmamızda kadın ve erkek çalışanlar arasında kurumsal bağlılık ve iş tatmini boyutlarına ilişkin ortalamaları esas alındığında anlamlı farklılık göstermediği, benzer dağılımda olduğu söylenebilir. Cihangiroğlu tarafından yapılan çalışmada kadın tabiplerin tüm boyutlar açısından değerlendirmelerinin erkek tabiplerden daha olumlu olduğu bulunmuştur⁹. Özkaya ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada ise devamlılık bağlılığının cinsiyete göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir¹⁶. Diğer bir çalışmada ise kurumsal bağlılık boyutları açısından çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir^{17,8}. Kurumsal bağlılık ile cinsiyet faktörü arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalardan farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir.

Araştırmada çalışanların iş tatmini düzeyleri değerlendirildiğinde; ortalama içsel iş tatmini 3.24, dışsal iş tatmini 2.70 ve genel iş tatmini ise 3.03 olarak bulunmuştur. Yine Hastane çalışanlarının iş tatminleri de düşük ve orta düzeydedir. Aksu ve Diğerleri tarafından Sağlık Bakanlığı yöneticilerinin iş tatminine yönelik araştırmalarında da; cinsiyete, medeni duruma göre iş tatminleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak yaşa, kurumdaki çalışma süresine ve kadro durumuna göre anlamlı farklılıklar belirlenmiştir¹⁸. Yine Yazıcıoğlu tarafından yapılan bir çalışmada hem Türk hem de Kazak öğretmenlerin iş tatminleri ile performansları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur¹⁹. Çınar ve Kavlak'ın çalışmasında, ambulans ve acil bakım teknikerlerinin iş tatmininin orta düzeyde olduğu, çalıştıkları kadrolara göre farklılık gösterdiği ve kurumsal bağlılık düzeyi arttıkça iş tatmininin arttığı bulunmuştur²⁰. Bir üniversite hastanesinde çalışan sekreterlerde yapılan çalışmada, çalışma statüsü ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır²¹. Saygun ve Diğerleri tarafından yapılan çalışmada da hekimlerin mesleki iş tatminlerinin orta düzeyde çıktığı, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir²².

Araştırmamızda çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak çalışanların ünvanı ile kurumsal bağlılık ve iş tatmini arasında tüm boyutlar açısından anlamlı farklılık bulunmuştur.

Araştırmamızda çalışanların yaşı ile kurumsal bağlılık boyutları arasında anlamlı farklılık olduğu, ancak personellerin yaşı ile iş tatmini boyutları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Durna ve Eren tarafından yapılan çalışmada da işgörenlerin yaşı ile kurumsal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur⁸. Yine Yalçın ve İplik tarafından yapılan çalışmada da çalışanların duygusal ve devamlılık bağlılıklarının, yaşlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir¹⁷. Karahan'ın çalışmasında, hemşirelerin kurumsal bağlılıkları ortanın üzerinde yani olumlu ve yaş gruplarına göre ise, kurumsal bağlılıkları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunamamış, ancak statü farklılıkları açısından anlamlı fark bulunmuştur²³. Araştırmalarda farklı sonuçların elde edilebildiği görülmektedir.

Durna ve Eren'in çalışmasında duygusal bağlılık ile kıdem arasında kısmi bir ilişki, kurumsal bağlılık ve normatif bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmaktayken, kıdem ile devamlılık bağlılığı arasında ise herhangi bir ilişki bulunamamıştır⁸.

Ağırbaş ve Diğerleri tarafından yapılan bir çalışmada, hekim yöneticilerin işlerini sevmelerine rağmen yaptıkları işten istenilen seviyede memnun olmadıkları saptanmıştır²⁴.

Durna ve Eren'in çalışmasında evlilerin bekarlara göre kuruma daha bağlı oldukları bulunmuştur⁸.

Uyguç ve Çımrın tarafından laboratuvar çalışanlarına yapılan çalışmada, iş tatmininin duygusal bağlılığın tek belirleyicisi olduğu ve duygusal bağlılıktaki varyansın % 46'sını açıkladığı ve pozitif bir ilişki olduğu bulunmuş ve iş tatmininin normatif bağlılığın da belirleyicilerinden biri olduğu ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir¹⁴.

Kaya ve Selçuk tarafından yapılan çalışmada, çalışanların hırs ve başarıya inanma, üstünlük ve farklı olma çabalarını tanıyan ve değer veren kurumlara karşı duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yine aynı çalışmada, çalışanların sorumluluk alma yönündeki çabalarını tanıyan kurumlara ise devamlılık ve normatif bağlılığı duyduğu ortaya çıkmıştır⁷.

Al-Aameri tarafından Riyadh ve Saudi Arabia devlet hastanelerinde yapılan bir araştırmada hemşirelerin ortalama iş tatmini 3.67 ve kurumsal bağlılığı 4.87 bulunmuştur. Aynı araştırmada kurumsal bağlılık ile iş tatmini, yaş ile iş tatmini ve kurumsal bağlılık, deneyim ile kurumsal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir²⁵. Mathieu ve Zajac'ın yaptığı meta analiz çalışması, iş tatmini ile kurumsal bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu göstermiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma yapılan hastanede çalışanların kurumsal bağlılıkları ve iş tatminleri orta düzeyde bulunmuştur.

Araştırmada çalışanlar tarafından, kurumsal bağlılık kapsamında en olumlu değerlendirilen ifadenin 2.58 ortalama ile "Benim için şu anda bu kurumda kalmak, bir istek olduğu kadar bir ihtiyaçtır da" olduğu ve çalışanların %26'nın bu ifadeye katıldığı belirlenmiştir. En olumsuz değerlendirilen ifadenin ise 3.69 ortalama ile "Bu kurumdan şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissedirdim" olduğu ve çalışanların %64'nün bu ifadeye katıldıkları tespit edilmiştir.

İş tatmini açısından en fazla memnuniyeti "başkaları için bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından (3.86)" ve çalışanların %76.3'nün bu ifadeye ilişkin olumlu görüş bildirdiği belirlenmiştir. En düşük memnuniyeti ise "yaptığım iş ve ücret bakımından (1.93)" olduğu ve çalışanların %74.9'un bu ifadeye ilişkin olumsuz görüş bildirdiği tespit edilmiştir.

Çalışanların cinsiyetleri ve medeni durumları ile kurumsal bağlılığı ve iş tatmini arasında anlamsız bir ilişki bulunmuştur.

Kurumsal bağlılık ve iş tatmininin çalışanların motivasyonunu arttırdığı, olumsuz şartlarda bile çalışmalarını sağladığı, işten ayrılma niyetlerini azalttığı, iş verimi ve kalitesini arttırdığı araştırmalarla ortaya konulmuştur.

Kurumsal bağlılığı ve iş tatmini düşük bir kurumda; kurumdan ayrılmalar, işe geç gelmeler, kasıtlı iş yavaşlatmalar, hatalar, gerginlik, başarısızlık, verimsizlik vb. artacak ve hatta kurumun sürekliliği tehlikeye girecektir. Bu nedenle, hastanede çalışanların beklentileri belirlenerek değerlendirilmeli ve hızla gerçekleştirilmeye çalışılmalıdır. Böylece, kurumsal kalite ve verimlilik de yükseltilecektir.

Ayrıca; çalışanlara, yaptıkları işin ve kendilerinin hastane için çok önemli olduğu hissettirilmeli, adil bir döner sermaye sistemi geliştirilmeli, farklı meslek gruplarının birbirleri ile uyumlu çalışmasına yönelik tedbirler alınmalı, yönetim tarafından desteklendiğine inandırılmalı, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişim eksikliği giderilmeli, kurumsal bazda açık olarak bilgi paylaşılmalı, samimi bir iş ortamı sağlanmalıdır.

Hastanede ivedilikle iş tatmini ve kurumsal bağlılığı artırıcı çalışmalar başlatılmalıdır.

KAYNAKÇA

1. Meyer J. P. ve Lynne Herscovitch (2001) "Commitment in the Workplace: Toward a General Model", Human Resource Management Review, Vol: 11, ss:299-320.
2. Becker T.E. (1992) "Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?" Academy of Management Journal, Vol:35, ss:232-244.
3. Meyer J.P. and Allen N.J.(1991) "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment" Human Resource Management Review, ss:61-89.
4. Irving P.G., Coleman F. and Cooper C.L.(1997) "Further Assessments of a Three Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations", Journal of Applied Psychology, 82(3), ss:434-450.
5. Blau G. (1985)"The Measurement and Prediction of Career Commitment", Journal of Occupational Psychology, 58, ss:271-296.
6. Akbolat M., Işık O. ve Karadağ M. (2010) Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma, Uluslar arası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Year:2, Volume: 2, Number:4, Winter 2010, issn 1307-9832, ss: 41-64
7. Kaya N. ve Selçuk S. (2007) Bireysel Başarı Güdüsü Organizational Bağlılığı Nasıl Etkiler?, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8(2), ss:175-190.
8. Durna U. ve Eren V. (2005) Üç Bağlılık Unsuru Eksininde Örgütsel Bağlılık, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(2), ss:210-219.
9. Cihangiroğlu N. (2010) Askeri Tabiplerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Gülhane Tıp Dergisi 2010, Gülhane Askeri Tıp Akademisi 2010, 52, ss:82-90.
10. Kondratuk T.B., Hausdorf P.A., Korabik K.and Rosin H.M. (2004) Linking Career Mobility With Corporate Loyalty: How Does Job Change Relate to Organizational Commitment, Journal Of Vocational Behavior , 65, ss:332-349.
11. Baysal A.C. ve Paksoy M. (1999) Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:28, Sayı: 1, ss:7-15.
12. Şimşek L. (1995) İş Tatmini, Verimlilik Dergisi, , Sayı: 2, ss:91-108.
13. Ataoğlu A., İçmeli C. ve Özçetin A. (2000) Hekimlerde Mesleki İş Doyumu, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Tıp Fakültesi Dergisi, Sayı:2, ss:17-34.
14. Uyguç N. ve Çımrın D. (2004) DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt:19 Sayı:1, ss:91-99.
15. Kaarna M. (2007) The Importance of Job satisfaction in Hospital Quality Process, Master of Public Health, NHV-Nordic School of Public Health, MHP:4, S:1-50
16. Özkaya M.O., Kocakoç İ.D. ve Karaa E. (2006) Yöneticilerin

Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması" Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi,13, ss:77-96.

17.Yalçın A. ve İplik F.N. (2005) Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma:Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Enstitü Dergisi 2005; 14:395-412

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

19. Yazıcıoğlu İ. (2010) Örgütlerde İş Tatmini ve İşgören Performansı İlişkisi: Türkiye ve Kazakistan Karşılaştırması, Biling, Güz 2010, sayı 55, ss:243-264.

20. Çınar İ. ve Kavlak O. (2009) İzmir İlinde Çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde İş Doyumunun ve Buna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi, Akademik Acil Tıp Dergisi, Cilt:8, Sayı:

3, JAEM 2009 8:3 JAEM, ss:33-37.

21.Ünal D., Çetinkaya F., Özyurt Ö.ve Kayabaşı A. (2006) Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sekreterlerde İş Memnuniyeti, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:9, Sayı:1, ss:1-18.

22. Saygun M., Çakmak A.ve Köse S.K. (2004) Kırıkkale İlinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin Mesleki İş Doyumu, T Klin J Med Sci 2004, Sayı 24, ss:219-229.

23. Karahan A. (2008) Çalışma Ortamındaki statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt X, Sayı:3, ss:231-246.

24. Ağırbaş İ., Çelik Y.ve Büyükkayıkçı H.(2005) Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:8, Sayı:3, ss:326-350.

25. Al-Aameri A.S. (2000) Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses, Sai Medical Journal 2000; Vol.21 (6), S:531-535.

