



Örgütsel Bağlılık ile İş Doymu İlişkisi: Tatvan Devlet Hastanesi Örneği¹

Doç. Dr. Cemal ÖZTÜRK

Bitlis Eren Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü
cozturk@beu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-3607-1356

Dilsun ÖZDOĞAN

Bitlis Eren Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Kamu Yönetimi ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi

dilsunozdigan@gmail.com

ORCID: 0000-0002-6608-6447

Özet

Hizmet sektörü alt dallarından olan sağlık sektörü insan emeğinin yoğun olduğu bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan faktörünün başat rol oynadığı sağlık hizmetinde hizmeti alan da veren de insandır. Nitelikli hizmetin ortaya konmasında çalışanın iş doymu ve örgütsel bağlılığı belirleyici bir rol oynamaktadır, bu rol Covid-19 sürecinde daha anlamlı hale gelmektedir. Bu çalışmamızda amaç, İş Doymu ile Örgütsel Bağlılık arasındaki muhtemel olumlu ilişkiyi Bitlis Tatvan Devlet Hastanesi'nde inceleyerek, bu hastanede çalışan personel özelinde genel olarak ta kamuda Örgütsel Bağlılık ve İş Doymu arasındaki bağlantıyı ortaya koymaktır. Amaç bağlamında literatür taramasıyla beraber, nicel bilimsel araştırma yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Kullanılan anketler Tatvan Devlet Hastanesi sağlık çalışanlarına 2021 Haziran ayında uygulanmıştır. Bu araştırma kapsamında yayın etiğine uyulmuş olup Bitlis Eren Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurulu'ndan 21/4-X sayılı etik kurul kararı alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Bağlılık, İş Doymu, Tatvan Devlet Hastanesi, Sağlık Meslek Mensupları.

The Relationship Between Organizational Commitment And Job Satisfaction: Tatvan State Hospital Sample

Abstract

The health sector, which is one of the sub-branches of the service sector, emerges as an area where human labour is intense. In the health service in which the human factor plays a dominant role, both those who receive the service and the ones who provide the service are human. The Job Satisfaction and Organizational Commitment of the employee play a decisive role in the presentation of qualified service, this role becomes more meaningful in the Covid-19 process. The aim of this study is to examine the possible positive relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Bitlis Tatvan State Hospital and to reveal the connection between Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Public in general, in particular for the personnel working in this hospital. In the context of the purpose, along with the literature, quantitative scientific research Method and survey technique were used. The questionnaires used were applied to Tatvan State Hospital Healthcare professionals in June 2021. Within the scope of this research, publication ethics was complied with and the ethics committee decision numbered 21/4-X was taken from the Ethics Committee of Bitlis Eren University.

Keywords: Human Resources Management, Organizational Commitment, Job satisfaction, Tatvan State Hospital, Healthcare Professionals.

1. GİRİŞ

Bir örgütün kaliteli hizmet verebilmesi iç dinamiklerini en etkin biçimde yönetebilmesine bağlıdır. Bu nedenle kurumların en önemli değeri çalışan faktörüdür (Eğinli, 2009: 35). Tüm insan odaklı örgütler

¹ Bu çalışma, 6-8 Kasım 2021 tarihlerinde 8. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Bilimler Kongresi'nde sunulan "Sağlık Çalışanlarında Demografik Özellikler İle İş Doymu İlişkisi: Tatvan Devlet Hastanesi Örneği" başlıklı bildirinin genişletilmiş ve değiştirilmiş halidir.

gibi hastaneler de hizmetlerini insan kaynakları aracılığıyla sunmaktadırlar. Gelişmiş teknolojilerle donatılmış olan hastaneler faaliyetlerini gerçekleştirmek için birbiriyle uyumlu profesyonelleşmiş çalışan grubuna yani insan kaynağına ihtiyaç duymaktadırlar. İnsan kaynakları birçok örgüt için önemli bir birim olarak görülmekte ve çalışanların iş verimini artırma amacı ile bu birimler yüksek bütçelerle desteklenmektedirler (Demir ve Öztürk, 2011; 17 vd). Hammaddesi ve ürünü de insan olan hastaneler de amacı doğrultusunda başarıya ulaşabilmek için çalışanlarında istek ve bağlılık oluşturmalarıdır. Aksi durumda amacına ulaşmakta çeşitli güçlüklerle karşılaşabilirler çünkü örgütlerin en temel girdisi insan kaynaklarıdır (Taş, 2012: 1-2). Etkin ve kaliteli hizmet için hastane yönetimi, çalışan personellerinin örgüte bağlılıklarını ve iş doyumlarını artıracak yöntemleri gerekli stratejik planlamalarla uygulamaya koymalıdır (Keklik, 2012: 74; Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005: 376; Karahan, 2008: 146).

Örgütsel bağlılık kavramı örgütlerin devamlılığı için önemli bir unsurdur. Çalışanların bilgi, beceri ve gösterdikleri çaba kadar işe karşı olumlu tutum ve pozitif duygular beslemesi de örgüt devamlılığı ve kurumun güçlenerek ilerlemesi için gereken bir diğer unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Bolat ve Bolat, 2008: 76). Örgüt ortak bir amaca ulaşmak için çalışan, çaba gösteren insan topluluğudur. Bağlılık ise insani anlamda hissedilen duygu olarak bir bireye, kuruma, düşünceye karşı sorumluluk ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Çöl ve Ardic, 2008: 158) Literatürde birçok tanımı bulunan örgütsel bağlılık kavramının tanımını 1956 yılında Whyte yaparken, fazla örgüt bağımlısı olan kişinin tanımını yapmış ve örgüt için olabilecek zararları üzerinde çalışmıştır (Taş, 2012: 4).

Örgütsel bağlılığın birçok parçadan oluştuğunu belirten araştırmacılar iş doyumunun da bu parçalardan biri olduğuna inanmaktadırlar (Taşkın ve Dilek, 2010: 43). İş doyumunu, çalışan birey ile işyeri koşulları arasında oluşan uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan olumlu duygu ve çalışanın işine karşı takındığı pozitif tutumdur (Sevimli ve İşcan, 2005: 56). Kısaca iş doyumunu kişinin yaptığı işe ve iş yerine karşı sahip olduğu duygusal tepkilerin bir toplamıdır. Locke (1976) iş doyumunu kişinin mesleği ile ilgili olarak kişide olumlu duygusal durumların oluşmasını sağlayan faktör olarak belirtmiştir (Eğinli, 2009: 36).

Çalışmada, Bitlis Tatvan Devlet Hastanesi doktorları, hemşireleri ve diğer sağlık meslek mensuplarının demografik özellikleri açısından örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkileri uygulanan ölçeklerle belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada ilk olarak literatür çalışması yapılarak örgütsel bağlılık ve iş doyumunu kavramları açıklanmış ve devamında yöntem kısmı yazılmıştır. Sonra nicel araştırma tekniği olarak kullanılan ve uygulanan ölçeklerin sonuçları tablo şeklinde sunulmuş ve analizler yapılmıştır. Son olarak da tartışma ve sonuç kısmında araştırma sonucu değerlendirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık 1956'dan beri araştırma konusu olmuş ve bu konuda literatürde birçok tartışma mevcuttur. Olgu özellikle insan kaynakları yönetimi yazarlarından Beardwell ve Holden(1997), Beer ve diğ.(1985), Guest (1995-1998), Legge (1995), Sison (1994), Tayson (1995) ve Wood (1995) gibi isimlerce çalışanların bağlılığını geliştirme açısından incelenmiştir (Bayrak Kök, 2006: 291 vd).

Örgütsel bağlılığın literatürde çok fazla tanımı mevcuttur. Hall ve diğerlerine (1970) göre kurum ve çalışan amaçlarının zamanla yakınlaşması ve uyumlu olması süreçleri; Sheldon'a (1977) göre çalışanın kişiliği ile örgüt arasında bağlantı kuran tutumlar; Meyer ve Allen'e göre çalışanın kurumuyla ilişkisini psikolojik bağlamda devam ettirmesinde etkisini gösteren psikolojik durum; ve Morris vd'ne (1993) göre çalışanın örgüte kişisel bağlılığı ile sadakat fikrini esas alan bağlılıktır (Çakar ve Ceylan, 2005: 52; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 2; Doğan ve Kılıç, 2007: 39; Koç, 2009: 202). Çalışanın kurumuyla içselleşmesi ve o kuruma karşı hissettiği bağın gücüdür (Dinç Özcan, 2011: 119-120; Bozkurt ve Yurt, 2013: 123; Balcı, 2003: 28; Öztürk, 2016: 26; Tavas ve Öztürk, 2016: 1533) ve bağlılık duyan çalışanın kurumyla amaçlarında paylaşma görülür (Doğan, 2013: 70). Çalışan kurumuna bağlılığını fiili ve duygusal olarak gösterdiğinde kurumun değerlerine de kuvvetli bir inanç göstermiş olacaktır. (Öztürk

ve Çınarbay, 2020: 650; Tannenbaum vd, 1991: 759-760; Brockner vd., 1992: 244; McCaul vd, 1995: 81; Sommer vd, 1996: 978).

Örgütsel bağlılığın öneminin hala artarak devam etmesindeki sebepler şunlardır; i) Bağlılık seviyesi yüksek olduğunda çalışanın çalışma davranışı istenilen şekilde geliştirilebilir olmaktadır, ii) Örgütsel bağlılık artınca iş devir hızı azalmaktadır, iii) Örgütsel bağlılık artınca iş performansı da artmaktadır, iv) Örgütsel bağlılığın artması örgütsel etkinliği de artırır, v) Dürüstlük ve fedakarlık gibi kavramlarla örgütsel bağlılık örgütsel vatandaşlığı artırır, vi) Yöneticiler tecrübeli ve bilgili personeli işyerinde tutmak gayesiyle çalışanlarda örgütsel bağlılığı yükseltmek ister (Bayram, L., 2009: 125 vd).

Meyer ve Allen örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarında “duygusal bağlılık”, “süreklilik bağlılığı” ve çalışanın sosyalleşmesi sonucunda kurumdan ayrılmamaya dair hissetmiş olduğu baskıyı anlatan ‘normatif bağlılık’ boyutlarını literatüre kazandırmışlardır (Meyer ve Allen 1984: 372).

2.2. İş Doymu

İş doymu, kişinin işine karşı geliştirdiği olumlu duygular ya da olumlu etkiler bütünüdür (Feldman ve Arnold, 1983: 192). Doym işle özdeşleşme, işi çekici bulma ve moralle ilgili ancak bunlardan daha değişik olan bir duygusal tepkidir (Başaran, 1982: 194 vd).

İş doymu ile ilgili sistematik bilgi başlangıcı 1930’lu yıllarda görülmüştür. Literatürde teorik olarak iş doymu açıklamaları Klasik ve Neo-Klasik yaklaşımlarla benzer şekilde Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı ve Herzberg’in Çift Faktör Teorisi’nden faydalanılarak sunulmuştur. Çok farklı boyutlara sahip olması nedeniyle iş doymunun farklı tanımları ortaya çıkmıştır (Gül vd, 2008: 1-2).

İş doymu ile ilgili bazı tanımlar şu şekildedir: i) Vroom’a (1964) göre çalışanın işteki rolüne dair geliştirdiği duygusal eğilim; ii) Davis, Keith’e (1988) göre çalışanların işlerine dair olan memnuniyet ya da memnuniyetsizlikleri; iii) Schmerhorn ve diğerleri’ne (1994) göre psikolojik açıdan işgörenlerin beklentilerinin yerine gelmesi oranı; iv) Spector. Paul E’e (1997) göre işgörenin yeteneklerini sergileyebilme imkânına sahip olması, amaca ulaşma hazzını yaşayabilme seviyesi, özgürce çalışma imkânı, etik değerlerinin kurumu ile uyumu, işyerinin güvenli olması, işin sağladığı sosyal imkânlar ve statü gibi etkenlere dair doym, v) Weiss’e (2002) göre işgörenlerin işlerine gösterdikleri duygusal tepkiler; vi) Baş ve Ardiç’a (2002) göre çalışanın işe karşı olumlu duygusal tepkisi, vii) Şimşek ve Diğerlerine (2003) göre işten elde edilen imkânlar, keyif alınan iş ortamı ve işyerinde ortaya çıkan sonuca dair çalışanın duyduğu mutluluk (Aykaç, 2010: 7).

Kurumsal başarı çalışanların performansı ile paralel olmakta ve çalışanların doym düzeyleri de onların performansına yansımaktadır. Yöneticilere düşen görev, onların doyma ulaşması adına onlara anlamlı bir hedef, kendilerini yeterli ve inisiyatif kullanabilir hissedecekleri bir iş ortamı sağlamaktır (Erdil ve ark., 2004: 17-18). İş doymu performansları zamana göre değişkenlik gösterebileceğinden yöneticilerce belli dönemlerle takip edilmelidir (Çalışkan, 2005: 10). İş doymu yüksek olan çalışanın kurumuna bağlılığı ve beraberinde kendi mutluluğu artmakta, üretilen ürünün kalitesi artmakta, üretimde zayıflık azalmakta, çalışanın iş performansı en üst seviyede artarken işe girip çıkmaldaki oran düşmektedir (Taş, Ö, 2012: 47).

3. YÖNTEM

Veriler 2021 yılı haziran ayında elde edilmiş ve müteakiben tablolar oluşturulmuştur. Araştırmada yayın etiğine uyulmuş ve Bitlis Eren Üniversitesi Etik İlkeleri ve Etik Kurulundan 21/4-X sayılı etik kurulu kararı alınmıştır.

İş doymu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ve bunların demografik özelliklerle etkileşimlerini ortaya koymayı amaç edinmiş olan bu çalışma model olarak nicel verileri esas alan betimsel ve ilişkisel taramadır (Karasar, 2000:79) ve taramada önemli olan mevcut durumu aynen gözlemlemektir (Caz, 2018: 64). Araştırmanın evreni Tatvan Devlet Hastanesi’nde çalışmakta olan 135 hekim, 338 hemşire ve 300 diğer sağlık meslek mensupları olmak üzere toplam N=773 kişiyi kapsamaktadır. Araştırmanın kısıtlılığını anketlere dönüş yapan n=341 kişi oluşturmaktadır, hastane Bitlis il

genelindeki hastanelerden farklı olarak Covid-19 Hastanesi olarak hizmet vermekte olduğundan çalışanların yoğun iş yükleri nedeniyle bahse konu kısıtlılığa sebep olmuştur.

Araştırmada uygun 'n' örneklem büyüklüğü hesaplamada kullanılan formül $n = \frac{Nt2pq}{d2(N-1)+t2pq}$ 'dur (Palavan ve Açar, 2016: 17; Büyüköztürk vd, 2014). Burada N= 773, p= 0.50, q=0.50, t=1.96, d= 0.05 olduğuna göre ve bu değerler yerlerine konduğunda örnekleme sayısı n=314 iken çalışmamızda daha fazla olarak n=341 çalışana ulaşılmıştır.

Veri toplama üç kısım şeklinde yapılmıştır. Birinci kısım, katılımcıların kişisel özellikleri ile işyerlerine dair özellikleri konu alan 6 sorudan, ikinci kısım Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden (Taş, 2012: 211) ve 3. kısım Minnesota İş Doymu Ölçeğinden (Sabancıoğulları, 2010: 131) oluşmaktadır.

Meyer ve Allen 1990 yılında örgütsel bağlılığa dair üç bileşenle ilgili olarak Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık Ölçeklerini oluşturmuşlardır. Örgütsel bağlılık ölçeği toplamda 24 önerme içermektedir ve üç alt ölçekten oluşmaktadır. Alt ölçekleri devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılıktır ve üç alt ölçeğin her birinde sekiz soruya yer verilmiştir (Taş, 2012: 83).

Minnesota İş Doymu Ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ) iş doyum düzeyini belirleme gayesiyle Dawis, Weis, England ve Lofquist tarafından hazırlanmıştır. Baycan tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır ve 20 maddeden oluşmaktadır (Aştı 1993, Baycan 1985; Sabancıoğulları, 2010: 61). Bu ölçeğin güvenilirlik katsayısı genel doyum için 0.87'dir (Sabancıoğulları, 2010: 61; Tavas ve Öztürk, 2016: 1535)

Çalışmamızın hipotezleri şunlardır: Hipotez 1 (H₁), çalışanlardaki örgütsel bağlılık durumu demografik özelliklere göre değişiklikler göstermektedir. Hipotez 2 (H₂), çalışanlardaki iş doymu durumu demografik özelliklere göre değişiklikler göstermektedir. Hipotez 3 (H₃) örgütsel bağlılık ile iş doymu arasında olumlu bir bağ vardır.

4. BULGULAR

Tablo 1: Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Frekans	Oran	
Unvan	Doktor	59	17,30
	Hemşire	153	44,87
	Diğer Sağlık Meslek Mensupları	129	37,83
Yaş	30 yaş ve altında	149	43,70
	31-40 yaş arası	141	41,35
	41-50 yaş arası	51	14,96
Eğitim Durumu	Lisans Öncesi	66	19,35
	Lisans	207	60,70
	Lisansüstü	68	19,94
Cinsiyet	Kadın	215	63,05
	Erkek	126	36,95
Mesleki Deneyim	1-5 yıl arası	132	38,71
	6-10 yıl arası	108	31,67
	11 yıl ve üzeri	101	29,62
Medeni Durum	Evli	191	56,01
	Bekâr	150	43,99
Toplam	341	100	

341 katılımcının bulunduğu demografik özellikler tablosunda katılımcıların;

Unvan durumuna bakıldığında, 59'unun (%17,30) doktor, 153'ünün (%44,87) hemşire ve 129'unun (%37,83) diğer sağlık meslek mensupları olduğu,

Yaş durumuna bakıldığında, 149'unun (%43,70) 30 yaş ve altında, 141'inin (%41,35) 31-40 yaş arasında ve 51'inin (% 14,96) 41-50 yaş arasında olduğu,

Eğitim durumuna bakıldığında, 66'sının (%19,35) lisans öncesi, 207'sinin (%60,70) lisans ve 68'inin (%19,94) lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu,

Cinsiyet durumuna bakıldığında, 215'inin (%63,05) kadın ve 126'sının (%36,95) erkek olduğu,

Mesleki deneyim durumuna bakıldığında, 132'sinin (%38,71) 1-5 yıl arası, 108'inin (% 31,67) 6-10 yıl arası ve 101'inin (%29,62) 11 yıl ve üzeri olduğu,

Medeni durumuna bakıldığında, 191'inin (%56,01) evli ve 150'sinin (%43,99) bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Demografik Özellikler Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Demografik Özellikler		Frekans	Hiç Katılmıyor	Az Katılıyor	Katılıyor Orta	Çok Katılıyor	Tamamen Katılıyor
Unvan	Hekim	59	%21,54	%22,67	%26,55	%17,37	%11,86
	Hemşire	153	%23,23	%20,13	%25,74	%17,54	%13,37
	Diğer Sağlık Meslek Mensupları	129	%24,64	%14,47	%24,13	%19,93	%16,83
Yaş	30 yaş ve altında	149	%21,64	%19,30	%27,10	%18,46	%13,51
	31-40 yaş arası	141	%24,76	%18,56	%23,67	%18,88	%14,13
	41-50 yaş arası	51	%24,75	%15,20	%24,84	%17,32	%17,89
Eğitim Durumu	Lisans Öncesi	66	%20,83	%15,85	%29,04	%20,14	%14,14
	Lisans	207	%24,66	%18,80	%23,77	%18,20	%14,57
	Lisansüstü	68	%22,37	%19,61	%26,35	%17,52	%14,15
Cinsiyet	Kadın	215	%23,35	%19,01	%25,06	%18,26	%14,32
	Erkek	126	%23,61	%17,39	%25,60	%18,82	%14,58
Mesleki Deneyim	1-5 yıl arası	132	%21,05	%19,29	%27,84	%17,71	%14,11
	6-10 yıl arası	108	%23,88	%16,86	%24,19	%21,22	%13,85
	11 yıl ve üzeri	101	%25,58	% 16,54	%22,69	%18,19	%17
Medeni Durumu	Evli	191	%23,89	%18,24	%24,19	%18,78	%14,90
	Bekâr	150	%22,94	%18,56	%26,69	%17,97	%13,83
Genel Ortalama			%23,29	%18,15	%25,47	%18,52	%14,57

Örgütsel bağlılık algısının ölçüldüğü Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde yer alan ifadelerle katılma oranlarını gösteren Demografik Özellikler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi tablosuna (Tablo 2) baktığımızda;

i) Toplamda ortalama olarak katılımcıların %23,29'u hiç katılmıyorum derken, az katılıyorum diyenler %18,15, orta katılıyorum diyenler %25,47, çok katılıyorum diyenler %18,52 ve tamamen katılıyorum diyenler %14,57'dir. Az katılıyorum ve çok katılıyorum diyenler birbirine çok yakın olarak %18,15 ve %18,52'dir. Orta katılıyorum diyenler %25,47 olup katılanlar ya da katılmayanlar tarafından değerlendirilemeyeceğine göre bakmamız gereken hiç katılmıyorum (%23,29) ve tamamen katılıyorum (%14,57) diyenler olacaktır. Bu durumda hiç katılmayanlar %23,29'la katılanlardan açık ara önde olup bu katılımcıların genelini ele aldığımızda örgütsel bağlılığın %8,74 daha düşük olduğu görülmektedir.

ii) Demografik özelliklerin alt grupları yönünden genel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

iii) Demografik özelliklerin alt grupları yönünden kendi aralarında kısmi farklılıklar olduğu ancak bu alt grupların toplam ortalama sapmaya uygun olarak dağılım göstermektedir.

iv. Her grubun her alt gruplarında genel olarak orta katılıyorum diyenler en yüksek oran olarak görülmektedir.

Tablo 3: Demografik Özellikler Ve İş Doyumu İlişkisi

Demografik Özellikler		Frekans	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
Unvan	Hekim	59	%7,88	%10,17	%19,75	%46,27	%15,93
	Hemşire	153	%4,38	%5,46	%21,99	%47,22	%20,95
	Diğer Sağlık Meslek Mensubu	129	%6,55	%8,02	%19,69	%52,05	%13,68
Yaş	30 yaş ve altında	149	%8,93	%7,01	%21,01	%46,44	%16,61
	31-40 yaş arası	141	%3,33	%7,55	%21,31	%49,61	%18,19
	41-50 yaş arası	51	%3,53	%6,96	%18,24	%54,22	%17,06
Eğitim Durumu	Lisans Öncesi	66	%7,42	%7,50	%20,23	%49,39	%15,45
	Lisans	207	%5,05	%6,67	%21,04	%48,48	%18,77
	Lisansüstü	68	%6,54	%8,75	%20,22	%49,78	%14,71
Cinsiyet	Kadın	215	%6,79	%6,63	%21,65	%46,02	%18,91
	Erkek	126	%4,13	%8,29	%19,17	%53,77	%14,64
Mesleki Deneyim	1-5 yıl arası	132	%7,88	%7,61	%22,46	%45,49	%16,55
	6-10 yıl arası	108	%3,75	%7,04	%22,92	%47,64	%18,66
	11 yıl ve üzeri	101	%5,30	%6,98	%16,14	%54,65	%16,93
Medeni Durumu	Evli	191	%5,29	%6,68	%18,27	%51,39	%18,38
	Bekâr	150	%6,47	%7,97	%23,87	%45,70	%16,00
Genel Ortalama			%5,83	%7,45	%20,50	%49,26	%16,96

İş Doyumu algısının ölçüldüğü İş Doyumu Ölçeğinde yer alan ifadelere katılma oranlarını gösteren Demografik Özellikler ve İş Doyumu İlişkisi tablosu (Tablo 3) incelendiğinde;

i) Toplamda ortalama olarak katılımcıların %5,83'ü hiç memnun değilim derken, memnun değilim diyenler %7,45, kararsızım diyenler %20,50, memnunum diyenler %49,26 ve çok memnunum diyenler %16,96'dır. Kararsızlar (%20,50) dikkate alınmadığında hiç memnun değilim ve memnun değilim

diyenler % 27,95, memnunum ve çok memnunum diyenler %66,22'dir. Bu durumda iş doyumunu bağlamında memnun olanlar %38,27 gibi çok yüksek oranla açık ara anlamlı şekilde öndedir.

ii. Her grubun her alt gruplarında genel olarak memnunum diyenler en yüksek oran olarak görülmektedir.

iii) Demografik özelliklerin alt gruplarının kendi aralarında genel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla birlikte hiç memnun değilim ile memnun değilim birlikte memnun olmayanlar ve memnunum ile çok memnunum da birlikte memnunlar şeklinde değerlendirildiğinde; unvan yönünden hemşirelerin en memnun ve hekimlerin en az memnun olduğu, yaş yönünden 41-50 yaş arasında olanların en memnun ve 30 yaş ve altında olanların en az memnun olduğu, eğitim durumu yönünden eğitim lisans olanların en memnun ve diğer iki eğitim durumundakilerin birbirine çok yakın memnun olduğu, cinsiyet yönünden erkeklerin en memnun ve kadınların daha az memnun olduğu, mesleki deneyim yönünden 11 yıl ve üzeri olanların en memnun olduğu ve 1-5 yıl arasında olanların en az memnun olduğu, medeni durum yönünden evlilerin bekârlardan daha fazla memnun olduğu görülmektedir.

iv) Demografik özelliklerin alt grupları yönünden kendi aralarında kısmi farklılıklar var ise de bu alt gruplar toplam ortalama sapmaya uygun olarak dağılım göstermektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bir çalışanın çalıştığı işyeri ile kendisini ne kadar yakın gördüğü, amaçlarını ne kadar yakınlaştırdığı, ne kadar sahiplendiği, gelirken isteyerek gelmesi ve onu ne kadar içselleştirdiğiyle alakalı bir kavram olan örgütsel bağlılık ile çalıştığı yerde kendini mutlu hissetmesi, amaçlarına yakınlaşması, severek ve isteyerek gelmesi, maddi ve manevi olarak elde ettikleriyle huzur içinde olması anlamındaki iş doyumunu birbirleriyle son derece bağlantılı olgulardır. Bu olguların birbirleriyle ilişkilerini incelemek sadece iki olgunun açıklamasını değil aynı zamanda işyerinin verim ve iş tatminine varılmasını da ortaya koyacaktır.

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu yüksek olan örgütlerde, örgüte aidiyet hissetme, çalışanların yaptıkları işler ve çalışma ortamında memnuniyet duymaları, şüphesiz iş performansını artıran, verimli hizmet üretimini destekleyen önemli faktörlerdendir. Son onlu yıllara baktığımızda sağlık hizmetleri alanında özellikle hastane, hekim, hemşire ve diğer sağlık meslek mensubu sayısındaki artış, devletimizin sağlık hizmetleri konusuna önem verdiğini göstermektedir. Bunun yanı sıra son 1,5 yıldır yaşadığımız ve halen daha devam etmekte olan tüm dünyayı olumsuz manada etkileyen Covid-19 virüsünün pandemiye dönüşmüş olması ve bu süreçte şahitlik ettiğimiz zorlu mücadelenin başrolünde bulunan sağlık örgütlerinin ve çalışanlarının gayretleri onların insanlık için önemini bir kez daha bizlere göstermiştir. Bu hizmeti sunan sağlık çalışanlarının örgüt bağlılığı ve iş doyumunu düzeyleri sürekli izlenmelidir ki verilen hizmet kalitesi de yüksek seviyelere ulaşsın. İnsan kaynakları ve kalite yönetimi üzerine çalışma yapan birimlerin bu tarz araştırmalarla faaliyetini biçimlendirmelerini, bu konulara eğilmelerinin uygun olacağı açıktır.

Yöntem kısmında ayrıntılı olarak gösterilen şekil ve esaslara uygun olarak yapılan bu çalışmada;

a) Örgütsel bağlılık demografik özellikler ilişkisi bağlamında: i) Toplamda ortalama olarak katılımcılardan elde edilen veriler bağlamında, diğer katılma dereceleri birbirine yakın olduğundan "hiç katılmıyorum" diyenler %23,29 ve "tamamen katılıyorum" diyenler %14,57 olup örgütsel bağlılığa dair ifadelerle hiç katılmayanların oranının tamamen katılanlara göre % 8,74 daha düşük olduğu görülmektedir. ii) Demografik özelliklerin alt grupları yönünden genel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Demografik özelliklerin alt grupları yönünden kendi aralarında kısmi farklılıklar olduğu ancak bu alt grupların toplam ortalama sapmaya uygun olarak dağılım göstermekte ve her grubun her alt gruplarında genel olarak orta katılıyorum diyenlerin en yüksek oran olarak görülmektedir.

b) İş Doyumu demografik özellikler bağlamında; Memnun olanlar %38,27 gibi çok yüksek oranla açık ara anlamlı şekilde öndedir ve her grubun her alt gruplarında genel olarak memnunun diyenler en yüksek oran olarak görülmektedir. Demografik özelliklerin alt grupları yönünden kendi aralarında kısmi farklılıklar var ise de bu alt gruplar toplam ortalama sapmaya uygun olarak dağılım göstermektedir.

Buradan hareketle örgütsel bağlılık demografik ilişkileri bağlamında elde edilen veriler Hipotez1-H₁'in doğru olduğunu ortaya koyarken iş doyumunu ve demografik özellikler bağlamındaki veriler Hipotez 2-H₂'nin doğru olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak örgütsel bağlılık demografik ilişkileri bağlamında elde edilen veriler ile iş doyumunu ve demografik özellikler bağlamındaki veriler aynı doğrultuda olmamakla bu durum örneklemimiz açısından Hipotez H₃'ün yanlış olduğunu göstermektedir. Örneklemimizde örgütsel bağlılık düşük ancak iş doyumunu yüksektir.

Bu durumda örgütsel bağlılıktaki düşüklüğün sebepleri ile iş doyumundaki yüksekliğin sebepleri araştırılarak bağlılığın oranını yükseltmek ve Covid-19 ve bu bağlamında alınan önlemlerin etkisinin ortaya konması gerekli görülmektedir.

KAYNAKÇA

Aştı N. (1993). Çalışan Hemşirelerin iş gücü kaybı, nedenleri, sıklığı ve iş doyumunu ilişkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

Aykaç, A. (2010). İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Balcı, A. (2003). Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler, Ankara: Pegem Akademi.

Başaran İ. E, (1982). Örgütsel Davranış, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Yayın No: 108, Ankara.

Baycan F.A. (1985). Farklı Çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analiz edilmesi. Boğaziçi Üniversitesi Yüksek Lisans tezi, İstanbul.

Bayram, L. (2009). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Sayıştay Dergisi, Sayı:59, 125-139.

Bolat, T, Aytemiz, S.O, Bolat, O.İ. ve Erdem, B. (2008). Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Detay Yayıncılık.

Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(22), 121-139, 123.

Brockner, J., Tyler T.R., & Cooper-Schneider. R. (1992). The Influence of Prior Commitment to an Institution on Reactions to Perceived Unfairness: The Higher They Are, The Harder They Fall. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 241-261.

Büyüköztürk, Ş. ve vd. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Caz, Ç. (2018). "Açık Liderlik İle Örgütsel Sinizm İlişkisi Ve İşgören Performansına Etkisi: Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Üzerine Bir Uygulama", Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul.

Çakar, N.D. ve Ceylan A, (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(1): 52-66.

Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama, İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu Malatya, Anadolu Bölgesi Araştırmaları, Malatya.

Demir, C., ve Öztürk, U. C. (2011). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 26 (1), 17-41.

Dinç Özcan Esra, (2011). Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini, Beta Yayınları, İstanbul.

- Doğan Ebru Şengül. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29:37-61.
- Eğimli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3): 35-51.
- Erdil, O, Keskin, H, İmamoğlu, Z.S. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, Doğu Üniversitesi Dergisi, 5(1): 17-26.
- Feldman, Daniel ve Arnold, (1983). Hugh. Managing and Group Behaviour In Organizations, Auckland: McGraw Hill İnt, Book Company.
- Gül, H. Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Akademik Bakış, 15, 1-11.
- Karahan, A. (2008). Hastanelerde Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1):145-162.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keklik, B. (2012). Sağlık Hizmetlerinde Benimsenen Liderlik Tiplerinin Belirlenmesi: Özel Bir Hastane Örneği, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(1), 73-93.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(8), 200-211.
- McCaul, H.S., Hinsz, V.B., ve Mc Kaul, K.D. (1995). Assessing organizational Commitment: An employee's global attitude toward the organization. *Journal of Applied Behavioral Sciences*, 31 (1), 80-90.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1984). Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69:372-378.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yasam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28:1-20.
- Öztürk Cemal (2016). İç Güvenlik Hizmetlerinde Algılanan Liderlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(26), 24-33, Doi:10.16992/ASOS.1149.
- Öztürk Cemal ve Çınarbay Ömer (2020). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Alan Araştırması: Van Muradiye İlçesindeki Sağlık Meslek Mensupları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(75), 647-657.
- Palavan, Ö., & Açar, D. (2016). Aday Sınıf Öğretmenlerinin Akademik Öz Yeterliklerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 14-27.
- Sabancıoğulları Selma (2010). Profesyonel Kimlik Gelişimi Eğitim Programı'nın Hemşirelerin Profesyonel Benlik Kavramı, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyine Etkisi, Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı Psikiyatri Hemşireliği Programı, Sivas.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F, (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ege Akademik Bakış Dergisi, 5(1), 55-64.
- Bayrak Kök, S.(2006) İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 291-317.
- Sommer, S. M., Bae, S. H. ve Luthans, F. (1996). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees. *Human Relations*, 49(7), 977-993.

Tannenbaum, S.I., Mathieu, J.E., Salas, E. ve Cannon-Bowers, J. A. (1991). Meeting trainees' expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of applied psychology*, 76(6), 759-769.

Taş, Ö. (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1):37-46.

Tavas, B., & Öztürk, C. (2016). İç Güvenlik Hizmetlerinde Çalışanların örgütsel bağlılık ile benlik saygısı arasındaki ilişki: Türk Polis Teşkilatı Örnekleme. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1532-1542. doi:10.14687/ijhs.v13i1.3680.

Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 374-399.